



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

KANDIDATUPPSATS

Organisering och ledning av arbete och välfärd - Socialt arbete 180hp



Socialekreterares välbefinnande på arbetsplatsen

En kvantitativ undersökning om socialekreterares arbetsmiljö.

Jenny Pettersson och Josefin Stübner

Vetenskapligt arbete 15hp

Halmstad 2017-05-26



Socialekreterares välbefinnande på arbetsplatsen - En kvantitativ undersökning om socialekreterares arbetsmiljö.

Jenny Pettersson

Josefin Stübner

2017-05-26

Akademin för hälsa och samhälle

Organisering och ledning av arbete och välfärd

Kandidatuppsats i Socialt arbete, 15 hp

Handledare: Boel Larsson & Jette Trolle-Schultz Jensen

Socialsekreterares välbefinnande på arbetsplatsen - En kvantitativ undersökning om socialsekreterares arbetsmiljö.

Josefin Stübner & Jenny Pettersson

Sammanfattning

Socialsekreterare tillhör den yrkesgrupp där tidigare forskning har visat att risken för att drabbas av stress och utmattning är hög, då socialt arbete innebär komplicerade sociala situationer och är starkt klientbaserat. Tidigare studier har visat att socialsekreterare och anställda inom socialt arbete känner sig underskattade, som beror främst på att det är brist på personal, dålig lön och ständigt hög arbetsbelastning. Studier visar också att gemenskap och socialt stöd från arbetskolligor är något som stärker den enskildes välbefinnande, däremot om man upplever sig vara utanför en grupp finns det en stor chans för stress och även en känsla av lågt välbefinnande. Forskning talar alltså för att det finns ett ömsesidigt samband mellan socialt stöd och det psykologiska välbefinnandet.

Syftet med uppsatsen är att undersöka socialsekreterares arbetsmiljö och även se om socialsekreterarna känner till arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetsmiljölagen. Undersökningen bygger på en enkätstudie med 187 deltagare i åldrarna mellan 21-70 år. Enkäterna som samlades in matades därefter in i statistikprogrammet SPSS där sambandstester kunde utformas och skapas utifrån de frågeställningar som fanns. Resultatet visade att arbetskolligor har en betydelse för socialsekreterares välbefinnande på arbetsplatsen, dock inte när det kommer till hanteringen av stress. För vidare forskning inom vårt område så hade det varit intressant att lyfta fram ledarskapsrollen och dess betydelse för hur gruppdynamik kan se ut och hur den uppstår.

Nyckelord: Välbefinnande, Socialsekreterare, Arbetsmiljö, Socialt stöd, Stress, Socialt arbete

Social Secretary well-being in the workplace. A quantitative study on social secretaries work environment.
Josefin Stübner & Jenny Pettersson

Abstract

Social secretary is a profession where the risk of being affected by stress and exhaustion is high, for the reason that social work requires involvement in complex social situations where work is strongly client based. Social secretary job situation has previously been shown that employees in social work feels underestimated, mainly for the reason that there is a lack of staff, poor pay, and constantly high workload. Knowing the solidarity and social support among the colleagues is something that strengthens the individual's well-being, however, if one experiences a certain feeling of absence in a group, there is a great chance for stress and even a sense of low well-being. Studies shows that when talking about the understanding of the groups and the psychological well-being, there has been shown that there is a mutually relationship between them.

The purpose of this paper is to examine the social secretaries working environment and if social secretaries has the knowledge of the employer's obligations to the Work Environment. The study is based on a survey with 187 participants aged from 21 to 70 years old. The questionnaires that were collected were then fed into the SPSS where the correlations tests could be designed and created by the question that we had formed to our essay. The results showed that colleagues have an important meaning for social secretary well-being in the workplace, but not when it comes to managing stress. For further research in our field, it would have been interesting to highlight the leadership role and its importance to the group dynamics and cooperative health might look like and how it occurs.

Keywords: Well-being, Social secretary, work Environment, Social support, Stress, Social work

Förord

Vi vill först och främst tacka Emelie Petersson som har stöttat och hjälpt oss under hela uppsatsperioden. Ett stort tack till dem socialsekreterare som har varit med och deltagit i vår undersökning och även till dem verksamhetschefer/enhetschefer som har gjort det möjligt för att kunna nå ut till våra respondenter. Vi vill även tacka våra handledare Boel Larsson och Jette Trolle-Schultz Jensen för det stöd och hjälp som har givits under arbetet med undersökningen. Arbetets uppdelning har varit jämt fördelat mellan oss båda under hela arbetsprocessen då vi skrivit alla uppsatsens delar tillsammans

1 INTRODUKTION	1
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.2.1 SYFTE	2
1.2.2 FRÅGESTÄLLNING	2
1.3 DISPOSITION	2
1.4 BEGREPPSFÖRKLARING	3
1.4.1 PSYKOSOCIAL	3
1.4.2 VÄLBEFINNANDE	3
1.4.3 GRUPPDYNAMIK	3
1.4.4 STRESS I ARBETET	3
2 TIDIGARE FORSKNING	3
2.1 SOCIALSEKRETERARES ARBETSSITUATION	4
2.2 SOCIALT STÖD BLAND MEDARBETARE	4
2.3 STRESS BLAND ANSTÄLLDA INOM SOCIALT ARBETE	4
2.4 MÄNNISKOYRKENS UTVECKLING OCH ARBETSVILLKOR	5
3 TEORIER	6
3.1 KRAV OCH KONTROLLMODELLEN	6
3.1.1 SOCIALT STÖD	7
3.2 KASAM - KÄNSLA AV SAMMANHANG	8
4 METOD OCH GENOMFÖRANDE	8
4.1 VETENSKAPLIG ANSATS	9
4.2 DESIGN	9
4.3 METOD	9
4.3.1 WEBB-ENKÄT	9
4.3.2 TILLKOMSTEN AV WEBB-ENKÄT FRÅGOR	10
4.4 URVAL OCH BORTFALL	10
4.4.1 URVAL	10
4.4.2 BORTFALL	11
4.5 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	11
4.5.1 DATAANALYS	11
4.6 ETIK	11
4.7 METODDISKUSSION	12
5 RESULTAT	14
5.1 FREKVENSTABELL	15
5.2 SAMBANDSANALYSER	16
5.2.1 STRESS	17
5.2.2 ARBETSMILJÖLAGEN	17
5.2.3 ARBETA KVAR INOM YRKET	18
5.3 CITAT FRÅN WEBB-ENKÄTEN	20
6 ANALYS	21

6.1	VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN	21
6.2	UPPLEVD STRESS PÅ ARBETSPLATSEN	21
6.3	SOCIALSEKRETERARES KÄNNEDOM OM ARBETSMILJÖLAGEN	22
6.4	VÄLBEFINNANDE, STRESS OCH VILJAN ATT ARBETA KVAR I SITT NUVARANDE YRKE	23
7	DISKUSSION	24
7.1	RESULTATDISKUSSION	24
7.2	VIDARE FORSKNING	25
	REFERENSER	26
	BILAGA 1: WEBB-ENKÄT	28
	BILAGA 2: FREKVENSTABELLER	38

1 Introduktion

Detta avsnitt kommer att beskriva studiens bakgrund och den problembeskrivning som studien bygger på. Vidare kommer syftet, dess frågeställningar och definitionsförklaring presenteras.

Att arbetslivet spelar en stor roll och är en viktig del av individens tillvaro är någonting som Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) talar om och skriver att i första hand så arbetar de flesta av oss för att försörja sig, och även att genom att vara aktiva i arbetslivet blir vi dessutom delaktiga i samhället. Arbetet tillfredsställer också en mängd olika behov som gemenskap, välbefinnande och respekt för sig själv och andra. Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) lyfter även fram att i debatter om arbete och arbetsmiljö är det de fysiska aspekterna som hamnar i fokus då de är lättare att se, mäta och diskutera. Tittar man däremot enligt Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) på den psykosociala aspekten som exempel arbetsmiljön kan bidra till, så är den betydligt svårare att hantera och innefattar relationer, gruppdynamik, kommunikation, arbetsroller och olikheter människor mellan. Den psykosociala delen är kanske inte lika lätt att hantera men enligt Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) bör det prioriteras inom arbetsmiljön då den är lika viktig för vuxna som arbetar, som en familj och skola är för ett barn när det kommer till välbefinnandet och utvecklingen. Lunau, Bambra, Eikemo, van der Wel och Dragano (2014) nämner att det är framförallt de ogynnsamma psykosociala arbetsförhållandena och arbetsmiljön som påverkar oss människor, där stress, obalans mellan ansträngning och belöning och osäkra anställningsförhållanden är några av de mest påverkande faktorerna.

I en undersökning utförd av Arbetsmiljöverket (2015) kring arbetsmiljön från 2013 så presenteras det att 65 procent av kvinnliga socialsekreterare upplever negativa effekter och har svårt att släppa tankar om arbetet under fritiden. Ytterligare visar undersökningen att ungefär 25 procent av kvinnorna i yrket förutom följer av arbetsolyckor även har andra upplevda svårigheter som stress och andra psykiska påfrestningar, samma mönster gäller för män. Lloyd, King och Chenoweth (2002) skriver att anställda inom socialt arbete länge har legat i riskzonen när det kommer till att drabbas av stress och utbrändhet, speciellt av den anledningen att socialt arbete kräver ett inblandade i komplicerade sociala situationer då arbetet är starkt klientbaserat. Arbetshälsorapport (1999) tar upp att arbetsbelastningen och kunskapskraven har ökat under 1990-talet och att utvecklingen har sett olika ut för olika yrkesgrupper, där yrkesgrupper med tidigare "sämre" villkor fått det ännu sämre och vice versa. I jämförelse med ting-yrken så har det så kallade människoyrken, som är de arbeten där man arbetar med att stödja individer på olika sätt, generellt haft en negativ utveckling. Med negativ utveckling så talar man om hög arbetsbelastning, brist på delaktighet, dåligt betalt, stressigt, låg status och känslan av att vara undervärderad av regeringen, chefer och allmänheten. Med tanke på att undersökningen handlar om socialsekreterares arbetsrelationer, dess välbefinnande och deras upplevelse av stress, blir problemområdet relevant för socialt arbete.

År 1977 när arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2015) kom till så har ett ansvar hos arbetsgivaren utformats med syfte att förebygga olycksfall och ohälsa samt se till att det är en god arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen (AML) innefattar riktlinjer om de skyldigheter och rättigheter en arbetsgivare har gentemot sina anställda och vice versa. Arbetsgivarens roll är nuförtiden mer utvecklad än vad det möjligtvis var förr då arbetsgivarens position mer eller mindre enbart innefattade att leda arbetet bland sina anställda. Idag ska arbetsgivaren utöver att leda sin personal, även främja relationerna i sin verksamhet och värna för arbetstagares inbördes relationer. I mars 2016 utökades arbetsgivarens ansvar gällande arbetsmiljön och nya föreskrifter utformades med ett fokus på förebyggande arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljölagen, AFS: 2015:4). Med tanke på den nya lagstiftningen om arbetsmiljöarbete som ställer fler och högre krav på arbetsgivaren har man nu förhoppningar att arbetsgivaren tar sitt ansvar och formar en så god arbetsmiljö som möjligt, då ett positivt arbetsklimat är en grundläggande framgångsfaktor för friska arbetsplatser.

1.2 Syfte och frågeställningar

1.2.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka socialsekreterares arbetsmiljö och även se om socialsekreterarna känner till arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetsmiljölagen.

1.2.2 Frågeställning

1. Hur upplever socialsekreterare sitt välbefinnande på arbetsplatsen?
2. Upplever sig socialsekreterare stressade på arbetsplatsen?
3. Hur hög/låg kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen finns det bland socialsekreterare?
4. Finns det något samband mellan hur socialsekreterare upplever välbefinnandet och stress, med hur de värderar att vilja arbeta kvar i sitt nuvarande yrke?

1.3 Disposition

Uppsatsen kommer att börja med ett avsnitt med begreppsförklaringar som följs av tidigare forskning och ett teoriavsnitt. Metod och genomförande kommer sedan att presenteras och efter detta kommer resultatavsnittet, analys och diskussion. Uppsatsen avslutas med ett avsnitt om vidare forskning.

1.4 Begreppsförklaring

I detta avsnitt redogörs för och definieras begrepp som kommer att ha en betydelse för vår uppsats, och vi kommer att ha korta beskrivningar om begreppen för att underlätta för läsaren.

1.4.1 Psykosocial

Psykosocial är enligt Lennéer-Axelsson och Thylefors (2005) ett begrepp som står för relationen mellan miljö och individ. Tidigare så sågs människan som en psykosocial varelse endast under barn och ungdomsåren, men idag finns det en förståelse och kunskap om att i samspel med andra även i vuxen ålder, fortsätter människor att utvecklas. Detta har lett till att relationerna i arbetslivet prioriteras mer då man får förståelse för andra människors handlande.

1.4.2 Välbefinnande

Enligt Kazemi (2009) så är välbefinnande och lycka detsamma. En upplevd känsla av välbefinnande kan ses som en inre känsla av välbehag, en känsla av positiv egenvärdering av sitt egna jag. Det handlar alltså om känsla av att känna delaktighet, trivsel, sammanhållning och att känna glädje, vilket är den betydelsen som begreppet kommer att ges i undersökningen.

1.4.3 Gruppdynamik

Enligt Nationalencyklopedin (2016) är definitionen på gruppdynamik rätt bred och kan innebära bland annat, relationer mellan både de gruppmedlemmar som tillhör en grupp och det som sker mellan de individer som befinner sig inom gruppen.

1.4.4 Stress i arbetet

Enligt Hägerfors (1995) så är symptom på stress när vi människor får känslan av att vi har för mycket eller för lite att göra. Hägerfors (1995) hänvisar till Frankenhaeuser och Ödman (1990) som menar på att när det uppstår obalans i samspelet mellan människan och hennes miljö så skapas stress. Agervold (2001) lyfter även han fram att det är samspelet mellan miljö, som exempel arbetsmiljön, och människan som är kärnan för hur stress kan uppstå.

2 Tidigare forskning

Detta avsnitt kommer att presentera tidigare forskning kring vårt undersökningsområde uppdelade i några övergripande avsnitt. Avsnitten tar upp forskning om socialsekreterares arbetssituation, socialt stöd bland medarbetare, stress bland anställda inom socialt arbete och människoyrkens utveckling och arbetsvillkor. En del forskning studerar även generellt om socialt arbete som yrkesområde där socialsekreterare tillhör, vilket gör dessa forskningar relevanta för denna undersökning.

2.1 Socialsekreterares arbetssituation

I tidigare studier om socialsekreterares arbetssituation så visar det enligt Coffey et al. (2009) att personal inom socialt arbete (exempelvis socialsekreterare) känner sig underskattade, vilket främst beror på dålig lön, brist på personal, hög arbetsbelastning, brist på uppskattning och negativ kritik från ledningen. Coffey et al. (2009) skriver att om du har en tydlig känsla för vad du vill uppnå och inte kan möta de krav som ställs på en, på grund av hög arbetsbelastning så påverkas det psykiska välbefinnandet, vilket i sin tur kan leda till stress och depression. Burgard och Lin (2013) talar om att känslan av att känna sig undervärderad kan stärkas av ens jobbstatus, alltså vilken status ens jobb har spelar roll.

Personer med yrken som anses vara av hög status har betydligt bättre hälsa än de som jobbar med yrken av lägre rank. Coffey et al. (2009) talar också om att det finns bevis för att ju mer ett yrke domineras av kvinnor, vilket inom socialt arbete är 80 procent av personalen i den offentliga sektorn, desto lägre är arbetstagarens genomsnittliga lön. Detta visar då på fortsatt diskrimineringsmönster inom området för socialt arbete. Tham (2006) talar också om att faktorer som hög arbetsbelastning, krävande arbetsuppgifter, upplevt bristande stöd, otillräcklig relation med sin chef inom organisationen kan bli avgörande för jobbmissnöje eller till och med att man lämna jobbet.

2.2 Socialt stöd bland medarbetare

När alla gruppmedlemmar ser och uppmärksammar varandra så bidrar det till en positiv gruppkultur. Paille (2008) refererar till Howes, Cropanzano, Grandey och Mohler (2000) som belyser liknande saker som Bishop et al. (2000), och visar exempel att det finns ett negativt signifikant samband mellan upplevt socialt stöd och gruppmedlemmarnas vilja att stanna kvar inom arbetsgruppen. Detta innebär att ju mer stöd dem anställda (bland annat socialsekreterare) känner och får, desto mindre önskar de anställda att lämna arbetsgruppen, eller tvärtom. Bishop et al. (2000) visar i sin forskning att när den enskilda individen i en arbetsgrupp upplever att den själv värdesätts och blir uppskattad av övriga gruppmedlemmar samt att gruppen bryr sig om ens välbefinnande, så leder detta till att man själv vill ge tillbaka till gruppen genom att anstränga sig och göra sitt bästa för gruppens skull.

2.3 Stress bland anställda inom socialt arbete

Inom yrken där människan tar från sig själv och investerar i andra individer genom att arbeta med att hjälpa och vägleda, så är hög arbetsbelastning, rollkonflikter, konflikter mellan personal och kunder/klienter bara några faktorer som lätt kan leda till stress (Shinn, Rosario, Mørch och Chestnut, 1984). Lloyd et al. (2002) nämner att det finns en uppfattning om att socialsekreterare och alla yrkesgrupper inom socialt arbete generellt är en känslomässigt enhetlig grupp som tack vare sin känslighet till kunder/klienters problem gör dem sårbara för stress. Det har enligt Lloyd et al (2002) också pratats om att

bland de flesta socialarbetare så finns det ett primärt behov av att vara till hjälp när det kommer till val av yrke, och att det behovet lätt kan leda till ett överdrivet engagemang till kunder som därigenom bidrar till upplevd stress.

Burgard och Lin (2013) förklarar att förändringar i yrkesstrukturen och de hälso- och säkerhetsbestämmelser som gäller idag har resulterat i att risken för fysiska olyckor och konsekvenser på arbetsplatser i utvecklade samhällen är relativt låg, dock finns dem psykosociala aspekterna kvar som exempelvis stress och påverkar fortfarande individer i hög grad. Trots att Lloyd et al. (2002) inte själv är säker på om socialsekreterare har det mer stressigt än andra yrkesgrupper, så skriver han att litteraturen är enig om att socialt arbete är identifierat som ett yrkesområde där risken för stress och utmattning är hög. Lloyd et al. (2002) fortsätter och skriver att även om det finns antydning om att anställda inom socialt arbete (där bland socialsekreterare) upplever högre nivåer av utmattning och stress i jämförelse med andra yrkesgrupper så är det ett område som är svårt att jämföra och presentera resultat kring. Coffey et al. (2009) menar däremot på att det regelbundet kommer in rapporter inom socialt arbete om att det är ett av de tre mest stressigaste jobben på arbetsmarknaden. Detta eftersom att socialt arbete syftar till att hjälpa utsatta och missgynnade grupper i samhället.

Stress har enligt Heaney, Price och Rafferty (1995) olika påverkan på de anställdas hälsa, beroende på vad för kognitiva och beteendemässiga egenskaper som man besitter sedan tidigare. Heaney et al. (1995) pekar på att forskning även visar att det finns ett samband mellan arbetsplatsers hantering av stress med positiv påverkan på individens psykiska hälsa. Dock finns det inget avgörande bevis för att det är arbetsplatsens resurser som har varit de påverkande för individens hälsa samt hur dessa resurser skulle kunna förbättras. Coffey et al. (2009) skriver även han om stress och anser att det finns flera olika anledningar till stress, exempelvis skriver han att det har med både organisationskultur, ledarstil och faktorer som brist på delaktighet, dåligt betalt, stressig arbetsmiljö och låg status, dålig kommunikation, och restriktioner på individens beteende att göra. Lloyd et al. (2002) skriver att forskningen är inställd till att studera mer kring stressorer för att utveckla olika strategier för att lindra stress, där bättre chefs- och team stöd nämns som förebyggande insatser. Burgard och Lin (2013) nämner även att det studeras mycket om sambandet mellan arbete och hälsa med nästan uteslutande utgångspunkt i vad som skadar hälsan, och de anser att förståelse för det omfattande sambandet skulle kunna förbättras om forskare skulle välja att titta mer på de positiva aspekterna av att arbeta.

2.4 Människoyrkens utveckling och arbetsvillkor

Enligt Arbetshälsorapporten (1999) är det högre tjänstemän som varit den yrkesgrupp som upplevt mest av den positiva utvecklingen av påverkandet över arbetet, medan den positiva utvecklingen inte har nått fram till de lågavlönade yrkesgrupperna och dessutom bland kvinnor som är facklärd. Arbetshälsorapporten (1999) skriver även att kvinnor har under en lång tid generellt haft sämre villkor i arbetet än män och på senare tid har glappet mellan köns arbetsvillkor ökat. Trots att kvinnor har fått högre arbetsbelastning och "mer att göra" har inflytande över deras arbetsituation samt stödet

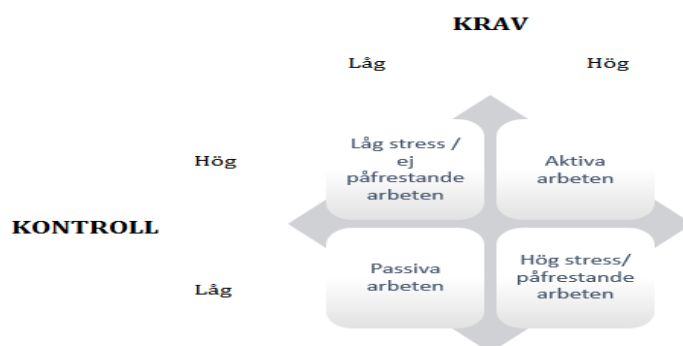
inte ökat i samma utsträckning som hos män. Arbetshälsorapport (1999) förklarar att de olika utvecklingsnivåerna på arbetsmarknaden beror på att den offentliga sektorn i jämförelse till den privata sektorn, har haft en mer märkbar negativ utveckling som man inte kan hitta någon förklaring till. Människoyrken, kvinnor och högstressarbeten är de yrkesgrupper som är inom den offentliga sektorn de mest överrepresenterade yrkesgrupperna, i jämförelse till den privata sektorn. Thunman (2014) lyfter fram i sin slutrapport att de varierade kraven, möjligheter och ens självförverkligande inte handlar om man är kvinna eller man utan istället om vilken yrkesgrupper man tillhör, exempelvis människo- eller ting-orienterande yrken. Det vill säga att kvinnor som grupp egentligen inte hamnar i ohälsa på grund av stressrelaterade faktorer i större utsträckning än män, då kvinnor generellt sett utgör en majoriteten av de yrkesverksamma i den människoorienterande välfärdssektorn. Thunman (2014) menar vidare på att konsekvensen av detta ska betraktas som ett arbetsmiljöproblem istället för ett individuellt problem på arbetet.

3 Teorier

I det här avsnittet kommer vi att redogöra för två teorier. De valda teorierna är: Krav- och kontrollmodellen och KASAM-teorin. Krav- och kontrollmodellen blir användbar då undersökningen belyser stress och dess fysiska- och psykiska påverkan. Teorin KASAM tas upp av den anledningen att den lyfter fram vikten av att vara delaktig och känna sammanhang och hur detta är bra för den enskildes välbefinnande.

3.1 Krav och kontrollmodellen

Grundtanken bakom krav- och kontrollmodellen är enligt Karasek och Theorell (1990) att konsekvenserna av de psykiska krav som ställs på anställda i olika yrkesgrupper beror på hur mycket kontroll de själva har över sitt arbete, och även vad och hur mycket stöd både arbetsgivare och kollegor bidrar med till de anställda. Karasek och Theorell (1990) bearbetade modell om krav och kontroll som alltså innefattar fyra stycken kategorier av olika typer av psykosociala arbetslivserfarenheter. Kategorierna utgör tillsammans ett samspel mellan höga och låga nivåer ut av psykologiska krav och kontroll, och består av hög stress, aktiva jobb, låg stress och passiva jobb.



Figur 1, Krav-kontrollmodellen (Fritt från Karasek och Theorell 1990)

Hög stress/påfrestande arbete är enligt Karasek och Theorell (1990) en av de fyra kategorier som handlar om när ens jobbsituation har samt kräver betydligt högre krav på den anställde, än hur mycket handlingsutrymme den anställde erbjuds. Handlingsutrymmet speglar den anställdes kontroll över sitt arbete och finns det en form av låg kontroll på arbetsplatsen så kan man se det som en startfaktor till uppkomsten av upplevd stress. Det är när de höga psykologiska kraven på arbetet i kombination med låg möjlighet att själv fatta beslut som de flesta psykiska stressrelaterade sjukdomar uppkommer, så som ångest, depression, trötthet och utbrändhet. *Låg stress/ ej påfrestande arbete* är också enligt Karasek och Theorell (1990) en av de fyra kategorierna och innebär låga krav och hög kontroll, man kan säga att det är motsatsen till *hög stress/påfrestande arbete*. Det vill säga att på grund av den låga stressen så ges den anställde möjlighet att ta sig an arbetsuppgifter på ett bra sätt och man möts då ut av färre hinder, som då annars skulle kunna ha påverkat samt skapat stress hos den anställde. Karasek och Theorell (1990) menar att de personer som jobbar inom de yrken där stressen/påfrestandarna är låga är risken för att råka ut för psykiska sjukdomar så som depression och ångest väldigt liten. Karasek och Theorell (1990) förklarar vidare att *Aktiva arbeten* karakteriseras av hög kontroll och höga krav. De arbetstagare som tillhör denna grupp har enligt studier visat sig vara mer aktiva och utföra fler aktiviteter utanför jobbet, trots de höga krav som ställs på dem. De anställda har här en mer optimistisk synvinkel till lärande och tillväxt på arbetsplatsen, vilket vanligtvis genererar till hög produktivitet. *Passiva arbeten* är motsatsen till aktiva arbeten och står istället för låga krav och låg kontroll. För arbetstagarna som har låg kontroll och krav på sin arbetsplats gör ofta avsaknaden av kontroll en person mer sårbar, och chanserna för att förlora motivation till att utföra arbetsuppgifterna ökar markant. Det som gör den här kategorin så riskfylld och negativ för arbetstagare, är trots den låga stressnivån och de "få hinder" arbetstagaren möter så finns det ändå en risk för att de grundläggande färdigheterna som man har lärt sig glöms bort. Det man gör är att man tappar sin sociala förmåga vilket kan leda till passivitet hos den enskilde på arbetet såsom i privatlivet.

3.1.1 Socialt stöd

Utöver faktorerna krav och kontroll så har modellen med åren utvecklats och ytterligare en dimension har tillkommit modellen, det sociala stödet. Krav-och kontroll stödmodellen kommer ur Johnssons (Johnsson och Hall, 1988) tankar om att socialt stöd kan vid påfrestande arbetssituationer, när det är obalans mellan krav och kontroll, fungera som en buffert och "väga upp" stunder där obalans råder. Karasek och Theorell (1990) skriver att socialt stöd kan vara både praktiskt och känslomässigt stöd, dvs instrumentellt stöd och emotionellt stöd och kan komma från både arbetskolligor och chefer. Med upplevt socialt stöd i det vardagliga arbetet kan enligt Karasek och Theorell (1990) psykisk ohälsa hämmas och välbefinnandet öka.

3.2 KASAM - känsla av sammanhang

Ur ett salutogent perspektiv, där fokus ligger på faktorer som upprätthåller och främjar hälsa, utvecklade Aaron Antonovsky begreppet KASAM som står för Känsla av sammanhang. Istället för att fokusera på vad som orsakar sjukdom tittade Antonovsky istället på vilka omständigheter som bidrar till hälsa för individ. Antonovsky (2005) menar på att var någonstans man som person ligger på skalan mellan att vara frisk och sjuk beror på vilken grad av KASAM man besitter, och graden kan hela tiden förändras.

Antonovsky (2005) förklarar begreppet KASAM som resultatet av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. *Begriplighet*, beskrivs på ett vis som kärnan i KASAM, där begriplighet avser stå för i vilken grad man upplever att man förstår inre och yttre stimuli. Enligt Antonovsky (2005) så är tanken att om man begriper någonting, upplever något, så är det att föredra att handskas med stimuli på ett förnuftigt och konkret vis, än kaotiskt och oförklarligt. Begriplighet handlar om att kunna ta in den information som ges och ordna samt strukturera den till något sammanhängande och för oss förståeligt. *Hanterbarhet* fortsätter Antonovsky (2005) att förklara som den andra beståndsdel i den ursprungliga definitionen KASAM. Hanterbarhet som syftar till i vilken grad en individ upplever att den har resurser till sitt förfogande som kan användas i rätt sammanhang när stimuli uppträder. Antonovsky (2005) menar att hanterbarhet handlar om att kunna "plocka fram" dessa resurser som är under egen kontroll eller någon annans som man litar på. En individ som har hög känsla av hanterbarhet ser lite på livet som att saker och ting händer, det blir inte alltid som man tänkt sig, och om så är fallet så är man inte ett offer för omständigheterna utan hanterbarheten tar en vidare då olyckor och orättvisor sker. *Meningsfullhet*, som är den tredje och sista beståndsdel skriver Antonovsky (2005) är som KASAMS motivationskomponent, där meningsfullhet avser i vilken grad/omfattning en person känner att livet har en känslomässig innebörd. Att trots de krav och motgångar vi stöter på i livet ändå finna energi och motivation till att handskas med vissa av dessa motgångar, för att det är värt det. Antonovsky (2005) skriver att trots att de tre komponenterna är sammanflätade och hör ihop så är troligen meningsfullhet den viktigaste av dem. Utan meningsfullhet håller sig inte varken hög begriplighet eller hanterbarhet sig särskilt länge, då engagerade individer alltid har möjligheten att finna resurser och vinna förståelse. Människor med stark KASAM menar Antonovsky (2005) klarar av motgångar på ett lättsammare vis än de med svag KASAM, då svag KASAM relaterar till en negativ syn på problemlösning, känsla för att inte vilja kämpa utan istället ge upp och svårt att anpassa sig, medan de med stark KASAM har en helt annan syn på motgångar och engagerar sig istället för att "komma förbi" och gå vidare.

4 Metod och genomförande

Avsnittet kommer att ge en översiktlig förklaring av studiens genomförande där även studiens vetenskapliga ansats, design, metod, urval och bortfall beskrivs. Avsnittet avslutas med en diskussion kring studiens etik.

4.1 Vetenskaplig ansats

Valet av forskningsstrategi är en kvantitativ surveyundersökning som grundar sig i den ontologiska ståndpunkten konstruktionism. Enligt Bryman (2011) syftar konstruktionism på sociala omständigheter och att deras innebörd är något som sociala aktörer ständigt får till stånd. Det innebär att de sociala företeelserna samt kategorier inte enbart skapas via sociala samspel utan befinner sig även i ett tillstånd av ständig bearbetning. Den grundläggande tanken är då att allting får sin mening och sin innebörd beroende på den sociala kontexten som man befinner sig i.

4.2 Design

Den forskningsdesign som vi valde i vår undersökning var tvärsnittsdesign där tanken var precis som Bryman (2011) förklarar, att det är den typ av design som används när man vill samla in data från mer än ett ställe under en och samma tidpunkt. Djurfeldt et al. (2010) förklarar liknande och skriver att tvärsnittsdata speglar en populations förhållande under en viss tidpunkt. Ytterligare säger Bryman (2011) att genom en tvärsnittsdesign får man kvantitativa eller kvantifierbara data som sedan kan kopplas till två eller flera variabler, och som därefter granskas för att hitta olika samband och mönster.

4.3 Metod

Perlinski (2009) lyfter fram att en metod är ett slags hjälpmedel som ska kunna hjälpa forskaren att besvara sin forskningsfråga. Vårt val av forskningsmetod är frågeformulär där vi har tagit hjälp ut av en webb-enkät, för att då kunna samla in vår empiriska data till undersökningen.

4.3.1 Webb-enkät

Den insamlingsmetod som valdes till vår undersökning var webb-enkät, vilket grundar sig i den huvudsakliga anledningen att nå ut till så många som möjligt under en kort tidsperiod. Bryman (2011) tar upp detta och menar på att det är en av de största fördelar med att använda sig av en webb-enkät, då det inte finns några begränsningar på det geografiska området. Det faktum att en webb-enkät inte gav oss någon geografisk begränsning var en önskvärd fördel som vi kunde dra nytta av. Tanken var att få in så många svar som möjligt då vi ansåg att ju fler respondenter som svarade på webb-enkäten skulle kunna höja undersökningens pålitlighet. Det fanns även andra anledningar som påverkade vårt val av att använda en webb-enkät, vilket dels var att det inte kostade oss någonting då vi gjorde webb-enkäten via Google Formulär som är helt gratis att använda sig av, och dels att mailkontakten mellan oss och de olika enhetscheferna/verksamhetscheferna samt att distribuering av webb-enkäten inte kostade oss någonting. Bryman (2011) talar om att med webb-enkäter har det visat sig att enkäter fylls i med färre obesvarade frågor samt att det finns en större möjlighet till att få respons när det kommer till just de öppna frågorna i jämförelse med postenkäter. Den "öppna frågan" i vår webb-enkät var något vi hoppades att våra respondenter skulle svara på, då vi ville ge undersökningen en mer ökad förståelse kring den problematik som vi valt att skriva om. Att använda sig av en webb-enkät har givetvis också nackdelar

vilket Bryman (2011) belyser och förklarar att beroende på hur webb-enkäten distribueras till respondenter kan anonymiteten riskera att avslöjas av exempelvis personliga mailadresser. Denscombe (2009) säger även han att det finns nackdelar med webb-enkät, att samtidigt som det är lätt att delta är det lika lätt att inte delta, som då kan bli ett problem om man inte har många respondenter i den valda målgruppen för själva studien.

4.3.2 Tillkomsten av webb-enkät frågor

Eftersom att vi efterfrågade hur socialsekreterare upplever sin arbetsmiljö på arbetsplatsen så hade vi med enkätfrågor om arbetsmiljön där frågorna handlade om delaktighet, information och påverkan vid förändringar. För att få en bild av socialsekreterares uppfattning av arbetsplatsen tog vi med frågor om den enskildes upplevelse av att kunna påverka stressnivån, motivationen, effektivitet i arbetsgrupp och förebyggande jobb mot psykisk ohälsa. Valet av vilka frågor som ställdes i webb-enkäten kommer från den egna förståelsen kring området och är även inspirerat från tidigare forskning.

4.4 Urval och Bortfall

4.4.1 Urval

Syftet enligt Bryman (2011) med att ha ett urval är att peka ut vilka som ingår i undersökningen. Vid urvalsprocessen skrev vi ner Sveriges 21 stycken län på lappar och drog därefter två stycken län som till en början blev vårt urval. I dessa län valde vi de två största kommunerna utifrån befolkningsantalet. Efter ett lågt intresse från de vi kontaktat ändrade vi riktning och utökade urvalet. Vi tog istället fram Sverigekartan där vi bestämde oss för att gå igenom och kontakta Sveriges samtliga län. Trots att vi utökade vårt urval så kontaktade vi fortfarande bara länens största kommuner utifrån antalet invånare och vi kontaktade endast kommuner med minst 10.000 invånare, och det är därför som antalet kontaktade kommuner i varje län kunde variera. I valet av vilka socialsekreterare som har kontaktats så har kommunernas kundtjänster fått en stor roll, då vi via mail kontaktat dem för att få tag i enhetschefer/verksamhetschefer inom socialförvaltningen. Detta gav utrymme till kundtjänsterna att själva hänvisa oss till de olika avdelningarna som fanns i deras kommun då området/avdelning där socialsekreterare satt inte var relevant för oss i vår undersökning. Vi kontaktade alla de enhetschefer/verksamhetschefer som vi blev hänvisade till av kommunernas kundtjänster och frågade om det fanns ett intresse att vara med och delta i vår undersökning.

Deltagare

Våra respondenter kommer från 28 olika kommuner där det är totalt 187 stycken deltagare i åldrarna mellan 21-70 år som har varit med och deltagit i vår undersökning. Inom det 187 stycken respondenter är det 163 (87,2 %) stycken kvinnor, 20 (10,7%) stycken män, 3 (1,6 %) personer som inte vill eller kan uppge och 1 (0,5 %) person som har fyllt i en annan könsidentitet.

4.4.2 Bortfall

Enligt Djurfeldt et al. (2010) så är bortfall som ett icke-svar, det står för osäkerheten i kvantitativa undersökningars resultat. Bortfall kan därav gälla hela frågeformulär eller bara enskilda frågor. Vi har endast kunnat se det interna bortfallet i undersökningen då vi inte har haft kontroll över hur många socialsekreterare vår webb-enkät har nått ut till, och kan därför heller inte tala om hur många som inte valt att delta. Däremot har vi med hjälp av SPSS kunnat redovisa det interna bortfallet, svarsfrekvensen hos varje enskild fråga längre fram i resultatavsnittet.

4.5 Tillvägagångssätt

Vår arbetsprocess började med att vi sökte efter tidigare forskning om socialsekreterares upplevda arbetsmiljö och deras upplevda stress på arbetsplatsen. För att hitta tidigare forskning valde vi att gå via Högskolan Halmstads tillgängliga databaser och på så sätt kunna införskaffa vetenskapliga artiklar om vårt område. Därefter så började utformandet av en webb-enkät där vi tog hjälp av programmet Google Formulär, där 15 stycken enkätfrågor bearbetades fram. När enkäten var gjord så skickade vi ut den till enhetschefer/verksamhetschefer då det har varit dem som har haft kontakten med socialsekreterarna och vidarebefordrat webb-enkäten till sina medarbetare.

4.5.1 Dataanalys

Som vi tidigare belyste så har vi använt oss utav statistikprogrammet SPSS, vilket enligt Djurfeldt et al. (2010) berättar är ett sätt att kunna lyfta fram hantering av komplexa analyser och olika typer av samband. Djurfeldt et al. (2010) skriver att en variabels mätvärden blir olika beroende på vilken typ av variabel som är aktuell, variabler har alltså olika statistiska egenskaper och svarar med olika mätskalor och mätnivåer. Vi har använt oss av variabler som är på nominalskalenivå och ordinalskalenivå för att på så sätt kunna redovisa resultatet av webb-enkäterna. Frekvenstabeller kommer också spela en viktig roll i resultat genomförandet och resultatanalysen. Enligt Bryman (2011) visar frekvenstabell antalet individer samt den procentuella andelen individer som anger ett visst svar. Syfte med att ha frekvenstabell är att lättare kunna redovisa data. Ytterligare har vi gjort korstabeller och sambandsanalyser av de webb-enkätfrågor som vi ville lyfta fram vår undersökning, och för sambandsanalyserna tog vi hjälp av Spearman's Rank-Order Correlations.

4.6 Etik

Forskningsetik handlar enligt Vetenskapsrådet (2011) om etiska krav på både forskaren, undersökningens genomförande och inriktning. Det gäller alltså frågor om hur respondenterna eller dem som medverkar i en undersökning behandlas och får behandlas. Personer som är involverade i en forskning ska skyddas och ska inte bli kränkta eller skadade. Bryman (2011) talar också om etik och menar på att det finns vissa principer som gäller vid svensk forskning, vilket är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. För att uppfylla informationskravet så valde

vi att inleda vår webb-enkät med en förklarande text om vilka vi var, vad undersökningen handlar om, samt informerade om att deltagandet var helt frivilligt och att de som deltog skulle vara anonyma. Vid frågorna i enkäten såg vi till att alla frågorna var valfria att besvara, alltså lämnade vi utrymme till att låta respondenterna gå vidare utan att behöva svara på alla frågor. Tack vare att vi valde att lämna frågorna som valfria tvingades ingen av respondenterna att fylla i "obekväma/avslöjande" frågor som vilken kommun dem kommer från eller vilket kön dem har. För att försäkra respondenterna om att materialet skulle hanteras konfidentiellt talade vi även om att svaren endast skulle behandlas av oss, och att vid undersökningens slut skulle allt insamlat material slängas bort. Vi ansåg att det var viktigt att tala om för respondenterna att det insamlade materialet skulle slängas bort på grund av att vi inte ville att materialet skulle komma till användning i andra situationer eller sammanhang. Detta för att göra respondenterna så bekväma som möjligt i situationen och väl medvetna om vad de deltar i, samt öka alla chanser för så ärliga och verklighetstrogna svar som möjligt.

4.7 Metoddiskussion

För att se till metodvalets styrkor och svagheter så är en styrka enligt Bryman (2011) att vi med vårt val av webb-enkät tilläts att få en bred geografisk spridning bland våra respondenter, vilket gör att vi nu kommer kunna presentera ett relativt översiktligt resultat när det kommer till landets socialsekreterare. Fast att vi ser metodvalet som undersökningens starkaste fördel så har vi ändå funnit vissa nackdelar som webb-enkät har medfört. Exempelvis så hade vi inte någon direkt kontakt med våra respondenter, vilket skulle kunna anses som riskabelt då vi lämnade över en del av ansvaret på våra kontaktade enhetschefer/verksamhetschefer. Som vi tidigare nämnt så skickade vi länken med webb-enkäten till enhetscheferna/verksamhetscheferna och det gjorde att vi inte har haft någon kontroll eller vetskap om vad som sagts mellan dessa enhetschefer/verksamhetschefer och deras medarbetare, alltså våra respondenter. Detta begränsade oss i vårt bortfall som vi inte kunde presentera, då vi inte fick möjligheten till att veta hur många socialsekreterare som webb-enkäten har skickats ut till.

En annan styrka som webb-enkät har bidragit med enligt oss var att respondenterna i lugn och ro kunde besvara enkäten utan tidspress och utan att någon stod och såg på, och eventuellt påverkade svaren med deras närvaro, vilket även Bryman (2011) lyfter fram som en fördel med webb-enkät. Tyvärr bidrog dock mellanhanden en viss osäkerhet för oss på denna punkt då vi inte kan veta om ett deltagande upplevdes påtvingat från chefers sida eller inte. Trots att vi inte har haft någon kontakt med våra respondenter och därför varit tvungna att förlita oss på mellanhanden så ansåg vi att fördelarna med vårt metodval ändå vägde starkare. Dessutom har det varit fördelaktigt för oss, precis som Bryman (2011) talar om, att webb-enkäten varken har kostat oss några pengar eller restid, och det har på så sett varit smidigt att sköta all kommunikation via mail. Ett annat hinder som vi stötte på var att vi upptäckte att svarsalternativen i vår webb-enkät var för lika varandra och därav blev det svårt att presentera ett tydligt resultat. Vi var tvungna att omkoda samtliga variabels svarsalternativ för att lyckas skapa

en tydligare presentation av vårt resultat, vilket Djurfeldt et al (2010) skriver är en vanlig situation att hamna i.

En annan problematik som vi stötte på var att några respondenter inte förstod innebörden gällande frågan om "hur socialsekreterare upplever gruppdynamiken på sin arbetsplats" som fanns i webb-enkäten, då den har gett för mycket tolkningsutrymme och ur en annan synvinkel även var felformulerad. Detta bidrar nu till att vi enligt Bryman (2011) kan ifrågasätta undersökningens validitet då vi inte kan vara säkra på att vi har fått svar på det vi önskade att mäta när det kommer till denna fråga. Det som gjorde frågan svårtolkad var att enligt vissa socialsekreterare så kunde en inte svara gradvis (en skala på 1-5) på ens upplevda gruppdynamik på arbetsplatsen, vilket även vi insåg när vi fick problemet adresserat. Trots att vi upptäckte problematiken med frågan så tog vi ändå beslutet att ha kvar frågan i enkäten, då vi upptäckte problemet rätt sent in i processen och många webb-enkäter var redan besvarade. Däremot valde vi att rikta bort det centrala fokuset från gruppdynamik som till en början fanns. Webb-enkätens två påståenden "Hur är stämningen på din arbetsplats? - Det är en god sammanhållning" och "Hur är stämningen på din arbetsplats? - Jag trivs bra med mina arbetskollegor" gav goda resultat, då menat att många höll med om dessa påståenden, vilket man kan se i frekvenstabellerna (se Bilaga 2). Dessa två påståenden går enligt oss att koppla samman med frågan om upplevd gruppdynamik på arbetsplatsen, och kan tillsammans på sätt och vis representera och beskriva gruppdynamik fast med andra ord. God sammanhållning och trivsel bland kollegor tolkar vi alltså som god upplevd gruppdynamik. Hade resultaten mellan dessa tre frågor varierat väldigt mycket när vi matat in frågorna, alltså variablerna i SPSS så hade situationen sett annorlunda ut och en annan lösning hade krävts. Däremot tack vare liknande resultat anser vi och väljer att tro att resultaten för frågan om gruppdynamik går att använda genom påståendena om sammanhållning och trivsel på arbetsplatsens resultat.

I vår undersökning så har vi behandlat det insamlade materialet med hjälp av SPSS, där vi har kunnat mata in materialet på ett strukturerat sätt. Med det menar vi att vi var två personer där den ena koncentrerade sig på att läsa upp enkätsvaren, och den andra matade in siffrorna i SPSS. På så sätt kunde vi kontrollera varandras uppgifter och försäkra oss om att inmatningen av datan gått rätt till. Vi lyckades komma upp i ett relativt stort antal respondenter som var villiga att delta i webb-enkäten, vilket Bryman (2011) skriver kan bidra till en högre reliabilitet i/för undersökningen. Tittar man dessutom på vad Thurén (2007) talar om gällande reliabilitet, så handlar det om en undersökningens tillförlitlighet och man tittar på de mätningar som utformas i undersökningen och att det sker samt görs på ett korrekt sätt. Enligt Djurfeldt et al. (2010) så handlar reliabilitet om frågornas tillförlitlighet snarare än deras relevans, och även undersökningens replikerbarhet. Djurfeldt et al. (2010) skriver även att bristande reliabilitet kan bero på otydligt formulerade frågor, alltså att själva mätinstrumentet har varit dåligt, vilket var det som uppstod i vår undersökning. Detta på grund av det som vi tidigare nämnde att en fråga i webb-enkäten gav ett brett tolkningsutrymme bland respondenterna som gjorde den svårtolkad. Vad som kännetecknar hög reliabilitet enligt

Bryman (2011) är att om en undersökning görs på nytt av andra personer så ska samma eller likvärdigt resultat nås.

Enligt Bryman (2011) så är validitet det viktigaste forskningskriteriet som står för att det som har mätts är det som varit syfte att mätas och ingenting annat. Djurfeldt et al (2010) förklarar att validitet syftar till undersökningens teoretiska relevans, alltså hur väl frågor ställs till respondenterna och om dem ger svar på det som undersöks. Djurfeldt et al (2010) menar vidare på att om man har lyckats förmedla fram begrepp, teoretisk förståelse och frågeställningar till mätbara frågor så har man kort sagt en validitet som är giltig i de frågor som mäts i undersökningen. Vi anser därför att validiteten har delvis uppfyllts genom att vi ser en viss mening och innebörd med samtliga frågor som vi har haft med i vår webb-enkät, och därav är relevanta för undersökningens syfte och frågeställningar som vi har.

Generaliserbarheten i undersökningar är väldigt intressant och viktigt enligt Bryman (2011) när man har en kvantitativ undersökning och dessutom använder sig av en tvärsnittsdesign. Enligt Bryman (2011) vill man kunna generalisera sitt resultat, vilket innebär att man tittar om resultatet är giltigt utöver den specifika undersökningen. Exempelvis i denna studie så har 187 socialsekreterare från 29 kommuner i hela Sverige deltagit i undersökningen, och om vi skulle säga att undersökningen är generaliserbar så hävdar vi att det vi kommit fram till även gäller för socialsekreterare som inte deltagit i undersökningen. Eftersom att vårt geografiska undersökningsområde blev så pass brett då vi har respondenter från Sveriges alla län så anser vi att vi har fått fram en trovärdig bild av socialsekreterares upplevda välbefinnande på arbetsplatsen. Vår undersökning har en viss generaliserbarhet i och med det stora antalet medverkande socialsekreterare, men i och med det externa bortfallet som vi inte har någon information om, så kan vi inte säga att undersökningen är tillräckligt trovärdig för att vara helt generaliserbar. Generaliserbarhet handlar nämligen enligt Bryman (2011) om att alla i den valda urvalsgruppen ska ha fått samma möjlighet till att delta i undersökningen.

5 Resultat

Resultatet av vår data kommer att presenteras i detta avsnitt. Först frekvenstabeller som redovisar utvalda webb-enkät frågor som anses centrala, och därefter korstabeller som innehåller de variabler som vi ville ställa mot varandra för att se om man kunde hitta ett samband mellan dem. Det är viktigt att ha i åtanke när det kommer till sambandsanalyserna att man inte enbart från tabellen kan ge upphovet för vilken av variablerna som påverkar vem. Avslutar med några citat från webb-enkäten. Det resultat som presenteras i detta avsnitt är endast det som vi anser är mest relevant utifrån undersökningens frågeställningar, vilket betyder att vi inte kommer att presentera allt vårt insamlade material och det resterande materialet kommer istället att finnas som bilagor.

5.1 Frekvenstabell

	Antal	Procent
Frekvenstabell 5) Känner du dig delaktig på din arbetsplats?		
Instämmer inte	6	3,2
Instämmer delvis	86	46,0
Instämmer helt	95	50,8
Totalt	187	100,0
Frekvenstabell 8) Känner du att din arbetsgivare engagerar sig i ditt välbefinnande?		
Instämmer inte	27	14,4
Instämmer delvis	87	46,5
Instämmer helt	71	38,0
Totalt	185	98,9
Uppgifter saknas	2	1,1
Frekvenstabell 9) I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande: - Stressnivå		
Instämmer inte	73	39,0
Instämmer delvis	78	41,7
Instämmer helt	36	19,3
Totalt	187	100,0
Frekvenstabell 13) Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen?		
Instämmer inte	40	21,4
Instämmer delvis	102	54,5
Instämmer helt	45	24,1
Totalt	187	100,0
Frekvenstabell 14) I vilken grad tycker du att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på din arbetsplats?		
Instämmer inte	65	34,8
Instämmer delvis	71	38,0
Instämmer helt	51	27,3
Totalt	187	100,0
Frekvenstabell 16) Upplever du dig stressad på din arbetsplats?		
Instämmer inte	33	17,6
Instämmer delvis	71	38
Instämmer helt	82	43,9
Totalt	186	99,5
Uppgifter saknas	1	0,5
Frekvenstabell 18) Hur upplever du gruppdynamiken på arbetsplats?		
Instämmer inte	12	6,4
Instämmer delvis	51	27,3
Instämmer helt	123	65,8
Totalt	186	99,5
Uppgifter saknas	1	0,5
Frekvenstabell 20) Det är en god sammanhållning		
Instämmer inte	10	5,3
Instämmer delvis	65	34,8
Instämmer helt	112	59,9
Totalt	187	100,0
Frekvenstabell 24) Jag trivs bra med mina arbetskamrater		
Instämmer inte	4	2,1
Instämmer delvis	30	16,0
Instämmer helt	152	81,3
Totalt	186	99,5
Uppgifter saknas	1	0,5
Frekvenstabell 27) Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare?		
Instämmer inte	15	8,0
Instämmer delvis	50	26,7
Instämmer helt	122	65,2
Totalt	187	100,0

Frekvenstabell 29) Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i din nuvarande yrke om två år?		
Instämmer inte	17	9,1
Instämmer delvis	44	23,5
Instämmer helt	126	67,4
Totalt	187	100,0

Frekvenstabell 5 med frågan “Känner du dig delaktig på din arbetsplats?” visade att 46 procent av socialsekreterarna känner sig delvis delaktiga på arbetsplatsen, medans 50,8 procent kunde instämma helt att dem gör det. Frekvenstabell 8 som syftar till arbetsgivarens engagemang i de anställdas välbefinnande, så svarade 46,5 procent att dem delvis känner ett engagemang från arbetsgivarens sida. Frekvenstabell 9 med frågan i vilken grad socialsekreterarna tycker att dem har möjlighet att påverka sin stressnivå på arbetsplatsen, så svarade endast 19,3 procent att dem själva kan påverka stressnivån, och 39 procent ansåg att dem inte alls kunde vara med och påverka stressnivån. Frekvenstabell 13 visar att 21,4 procent av socialsekreterarna inte känner till vilka skyldigheter deras arbetsgivare har genom arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och 54,5 procent ansåg att den “Instämmer delvis” om den kännedomen.

Frekvenstabell 14 visar att 34,8 procent av socialsekreterarna anser att arbetsgivaren inte jobbar tillräckligt för att förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och 27,3 procent anser att dem är nöjda med i vilken grad deras arbetsgivare jobbar förebyggande för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Huruvida socialsekreterarna upplevde sig stressade på sin arbetsplats visar frekvenstabell 16 och det framkom att 43,9 procent känner sig stressade, och 38 procent ansåg sig delvis känna sig stressade. Endast 33 personer av de 187 utfrågade svarade att dem inte känner sig stressade på arbetsplatsen. Frekvenstabell 18 med frågan “Hur upplever du gruppdynamiken på arbetsplats?” Svarade 6,4 procent att dem “Instämmer inte” medans 65,8 procent svarade att dem “Instämmer helt”. Påståendena i frekvenstabell 20 “Det är en god sammanhållning” och frekvenstabell 24 “Jag trivs bra med mina arbetskolligor” så svarade majoriteten “Instämmer helt” med 59,9 procent respektive 81,3 procent. Frågan “Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare?” visas i frekvenstabell 27 och redovisar att 26,7 procent har en “delvis fungerande” kommunikation till sin arbetsgivare, medans 65,2 procent av socialsekreterarna svarade att dem har en god kommunikation. Frekvenstabell 29 visar att 67,4 procent av socialsekreterarna kan tänka sig att arbeta kvar inom yrket om två år, medans 9,1 procent inte kan tänka sig att göra det.

5.2 Sambandsanalyser

Vi kommer här presentera sambandsanalyser för att se ifall några av de utvalda påståendena och frågorna från webbenkäten har någon samvariation utifrån den grupp vi valt att undersöka, alltså socialsekreterare. Vi har delat upp sambandsanalyserna i teman så som stress, arbetsmiljölagen och arbeta kvar inom yrket.

5.2.1 Stress

De frågor som har valts under detta temat är det som redogör för om det finns ett samband mellan socialsekreterares upplevda stress på sin arbetsplats, och i vilken grad socialsekreterare känner att dem kan påverka sin egna stressnivå.

1A.		Upplever du dig stressad på din arbetsplats? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande: Stressnivå (N 186)	Håller inte med	21,2 %	33,8 %	51,2 %	39,2 %
	Håller delvis med	39,4 %	53,5 %	32,9 %	41,9 %
	Håller helt med	39,4 %	12,7 %	15,9 %	18,8 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation	Stressnivå/ Stressad				-,241***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 1A visar att 39,2 % av socialsekreterare inte håller med om att de har möjlighet att påverka sin stressnivå. 51,2 % av socialsekreterare håller med om att dem upplever sig stressade på sin arbetsplats och att de inte har möjlighet att påverka sin stressnivå. Resultatet visar också att 39,4 % inte upplever sig stressade på arbetsplatsen men upplever att de har möjlighet att påverka sin stressnivå. Spearman Rho visar på ett negativt och ganska svagt samband med siffran -,241***.

5.2.2 Arbetsmiljölagen

Under detta tema kommer frågor och påståenden från webb-enkäten att tas upp som i denna undersökning kopplas till arbetsmiljölagen. De frågor som har valts under detta temat är det som redogör för om det finns en koppling mellan arbetsgivarens kommunikation och engagemang för sina anställdas välbefinnande, och kring arbetsgivares förbyggande arbete mot psykisk ohälsa på arbetsplatsen.

2A.		Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare? (N 187)	Håller inte med	20 %	5,9 %	2,2 %	8 %
	Håller delvis med	30 %	32,4 %	11,1 %	26,7 %
	Håller helt med	50 %	61,8 %	86,7 %	65,2 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation	KommunikationA G/Miljölag				,280***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 2A visar att 86,7 % av socialsekreterare håller helt med om att dem har kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och även upplever sig ha en god kommunikation mellan arbetsgivaren och en själv. Resultatet visar även att det är 50 % av socialsekreterare som inte håller med om att dem har kännedom gällande arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och även upplever sig ha en god

kommunikation mellan arbetsgivaren och en själv. Spearman Rho visar på ett positivt men ganska svagt signifikant samband med siffran ,280***.

2B.		Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Känner du att din arbetsgivare engagerar sig i ditt välbefinnande? (N 185)	Håller inte med	32,5 %	14 %	0 %	14,6 %
	Håller delvis med	52,5 %	45 %	46,7 %	47 %
	Håller helt med	15 %	41 %	53,3 %	38,4 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation	Engagerad/ Miljölåg				,335***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 2B visar att 53,3 % av socialsekreterare upplever sig ha kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och upplever att deras arbetsgivare engagerar sig i ens välbefinnande. Resultatet visar också på att det är 32,5 % som inte håller med om att dem har kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och de upplever inte att arbetsgivaren engagerar sig i ens välbefinnande. Spearman Rho visar på ett positivt och ganska svagt signifikant samband med siffran ,335***.

2C.		Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
I vilken grad tycker du att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på din arbetsplats? (N 187)	Håller inte med	57,5 %	34,3 %	15,6 %	34,8 %
	Håller delvis med	35 %	42,2 %	31,1 %	38 %
	Håller helt med	7,5 %	23,5 %	53,3 %	27,3 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation	GradOhälsa/Miljölåg				,377***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 2C visar att 27,3% av socialsekreterare håller helt med om att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på arbetsplatsen. 53,3% av socialsekreterare håller helt med om att dem har kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och upplever att arbetsgivaren arbetar i hög grad förebyggande mot psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Resultatet visar också att 57,5% inte håller med om att dem har kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, och de upplever inte att arbetsgivaren jobbar förebyggande för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Spearman Rho visar på positivt men ganska svagt signifikant samband med siffran ,377***.

5.2.3 Arbeta kvar inom yrket

Under detta tema kommer frågor och påståenden från webb-enkäten att tas upp som i denna undersökning kopplas till viljan att tänka sig att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år. Frågorna och påståendena om gruppdynamik, sammanhållning, trivsel och stress har valts ut för att undersöka ifall relationen till arbetskolegorna och ens välbefinnande på arbetsplatsen påverkar om man kan tänka sig att arbeta kvar om två år.

Lika så för att se om ett samband mellan upplev stress har någon inverkan på ens vilja att arbeta kvar om två år på samma arbetsplats.

3A.		Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Hur upplever du gruppdynamiken på din arbetsplats? (N 186)	Håller inte med	11,8 %	11,4 %	4 %	6,5 %
	Håller delvis med	35,3 %	34,1 %	24 %	27,4 %
	Håller helt med	52,9 %	54,5 %	72 %	66,1 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation		Gruppdynamik/Arbeta kvar			,187**

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabellen visar att 72 % av socialsekreterare håller helt med om att tänka sig att arbeta kvar på sin arbetsplats om två år, och att de även upplever sig ha en god gruppdynamik på sin arbetsplats. Resultatet visar också att det är 52,9% som inte håller med om att kunna tänka sig att arbeta kvar på nuvarande yrke om två år, men samtidigt upplever sig ha en god gruppdynamik på sin arbetsplats. Spearman Rho visar på ett positivt men lågt signifikant värde med siffran ,187**.

3B.		Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Hur är stämningen på din arbetsplats? - Det är en god sammanhållning (N 187)	Håller inte med	0 %	13,6 %	3,2 %	5,3 %
	Håller delvis med	58,8 %	43,2 %	28,6 %	34,8 %
	Håller helt med	41,2 %	43,2 %	68,3 %	59,9 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation		Sammanhållning/Arbeta kvar			,247***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabellen visar att det är 59,9% av socialsekreterare som håller helt med om att det är en god sammanhållning på arbetsplatsen. 68,3 % av socialsekreterare håller helt med om att det är en god sammanhållning på arbetsplatsen, och att de tror att de kan arbeta i sitt nuvarande yrke om två år. Resultatet visar också att 34,8 % av socialsekreterare delvis håller med om att det är en god sammanhållning på arbetsplatsen. 58,8% av socialsekreterare som svarar att de delvis håller med om att det är en god sammanhållning på arbetsplatsen kan inte tänka sig att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år. Spearman Rho visar på ett positivt signifikant samband fast med ett mycket svagt värde med siffran 0,247***.

3C.		Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Hur är stämningen på din arbetsplats? - Jag trivs bra med mina arbetskollegor (N 186)	Håller inte med	0 %	6,8 %	0,8 %	2,2 %
	Håller delvis med	35,3 %	22,7 %	11,2 %	16,1 %
	Håller helt med	64,7 %	70,5 %	88 %	81,7 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation		Trivs/Arbeta kvar			,238***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 3C visar att 81,7% av socialsekreterare håller helt med om att dem trivs bra med sina arbetskolligor. 88 % av socialsekreterare håller helt med om att de kan tänka sig att arbeta kvar på sin nuvarande yrke om två år, och håller helt med om att de trivs bra med sina arbetskolligor. Resultatet visar också att 64,7% av socialsekreterare håller inte med om att de kan tänka sig att arbeta kvar om två år på sin nuvarande yrke, men de håller helt med om att de trivs bra med sina arbetskolligor. Spearman Rho visar på ett positivt men ganska svagt signifikant samband med siffran ,238***.

4A.		Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år? (N 187)			Total
		Håller inte med	Håller delvis med	Håller helt med	
Upplever du dig stressad på din arbetsplats? (N 186)	Håller inte med	0 %	6,8 %	24 %	17,7 %
	Håller delvis med	17,6 %	18,2 %	48 %	38,2 %
	Håller helt med	82,4 %	75 %	28 %	44,1 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %
Spearman Rho Korrelation	Stressad/ Arbeta kvar				-,450***

*** = Sig.<.001 ** = Sig.<.01 * = Sig.<.05

Tabell 4A visar att det är 44,1 % av socialsekreterare som håller helt med om att dem upplever sig stressade på sin arbetsplats. 82,4 % av socialsekreterare håller inte med om att de kan tänka sig att arbeta kvar på sin nuvarande yrke om två år, och håller helt med om att de upplever sig stressade på sin arbetsplats. Resultatet visar också att det är 24 % av socialsekreterare som håller med om att de kan tänka sig att arbeta kvar på sin nuvarande yrke och inte upplever sig stressade på sin arbetsplats. Spearman Rho visar på ett negativt men ganska svagt signifikant värde med siffran -,450***.

5.3 Citat från webb-enkäten

Här presenteras de citat från vår avslutande fråga i webb-enkäten “Något du vill tillägga?”. Citaten är utvalda bland ett flertal andra och är dem som vi anser belyser undersökningens resultat.

“(…) Dessutom gör vi saker tillsammans på fritiden för att stärka gruppkänslan och för att kunna behålla den positiva stämning som vi har på arbetsplatsen(…)”.

“Att trivas på sin arbetsplats med sina kollegor är som en vaccination mot yrkesrelaterad ohälsa”.

“(…) det är mycket svårt att få arbetsgivaren att ta det ansvaret och att orka driva en sådan fråga om de inte gör det. Ofta får man utstå mycket ifrågasättande om man tar en sån roll”

“Kollegorna är en stor hälsofrämjande faktor och gör att man tar sig igenom stressiga perioder”.

6Analys

I detta avsnitt kommer vi integrera studiens resultat med de två teorier studien utgår från. Detta görs utifrån studiens syfte och frågeställning. Vi kommer att följa resultat-avsnittets struktur och använda oss av teman även i detta avsnitt för att det ska bli tydligt och överskådligt, varje tema hör samman med varsin av undersökningens frågeställningar.

6.1 Välbefinnande på arbetsplatsen

De tre påståendena och frågorna, delaktighet, sammanhållning och trivsel bland arbetskollegor representerar tillsammans välbefinnandet på arbetsplatsen i denna undersökning. Undersökningens resultat går lite i samma spår som Bishop et al. (2000) uttrycker sig att när den enskilde i en arbetsgrupp uppmärksammar att man själv värdesätts, blir uppskattad av övriga gruppmedlemmar och känner trivsel så ökar ens välbefinnande. En teori som kan kopplas till den tolkning av resultatet som har gjorts med hjälp av frekvenstabellerna 5, 20 och 24, som redovisar delaktig, sammanhållning och trivsel, är att den enligt Antonovskys (2005) teori KASAM kan vara med och påverka socialsekreterares välbefinnande. Antonovskys (2005) teori om KASAM talar om att känslan av sammanhang innebär människors delaktighet, och föreställning om att vara en del av någonting. Karasek och Theorells (1990) teori Krav och kontroll, är också aktuell när det gäller vad omgivningen har för betydelse för ens välbefinnande, och belyser bland annat det sociala stödets funktion för den enskildes välmående. Upplever den enskilde nämligen ett socialt stöd i sitt arbetet så kan den psykiska ohälsan förhindras och välbefinnandet öka. Vikten av samhörighet och att känna sammanhang är även något som en av respondenterna kommenterade och uttryckte: “(...) Dessutom gör vi saker tillsammans på fritiden för att stärka grupp känslan och för att kunna behålla den positiva stämning som vi har på arbetsplatsen(...)”. En annan respondent kommenterade även: “Att trivas på sin arbetsplats med sina kollegor är som en vaccination mot yrkesrelaterad ohälsa”. Dessa två citat stärker samtliga teorier, tidigare forskning och även vårt resultat.

6.2 Upplevd stress på arbetsplatsen

Frekvenstabell 16 visar att det är 43,9 procent av socialsekreterarna som håller helt med om att de upplever sig vara stressade på sin arbetsplats. Heaney, Price och Rafferty (1995) skriver att stress har olika påverkan på de anställdas hälsa beroende på vad för kognitiva och beteendemässiga egenskaper som man har sedan tidigare. Förhållningssättet till hur en hanterar problem och motgångar är någonting som även Antonovsky (2005) talar om utifrån teorin KASAM. Antonovsky (2005) menar att beroende på om en har hög eller låg KASAM så kan en hantera saker och ting på olika vis. Hög KASAM, eller goda kognitiva beteendemässiga egenskaper som Heaney, Price och Rafferty (1995) väljer att kalla det, kan som sagt vara med och avgöra hur en påverkas av motgångar och vilken syn som finns på problem. Tabell 1A redovisar att hela 51,2 procent av socialsekreterarna upplevde sig stressade på sin arbetsplats och ansåg att de inte har möjlighet att påverka sin stressnivå. Som tidigare nämnt så menar Coffey et al. att hög arbetsbelastning och känsla av att inte kunna uppnå och möta de krav som ställs på en, kan påverka det psykiska välbefinnandet och leda till exempelvis depression. Angelöw (2002) skriver också i relation till välbefinnandet att ett gott

samarbete kan ha en god inverkan på den enskildes välbefinnande. Utöver den enskilda personens kognitiva egenskaper så kan Karasek och Theorells (1990) teori Krav och kontroll och det sociala stödets betydelse i stressiga och påfrestande situationer vara aktuellt även för detta resultat. En respondent belyser vikten av socialt stöd med sin kommentar: "Kollegorna är en stor hälsofrämjande faktor och gör att man tar sig igenom stressiga perioder".

6.3 Socialsekreterares kännedom om arbetsmiljölagen

Undersökningens resultat visar i frekvenstabell 13, att det endast är 24,1 procent av socialsekreterare som anser att dem har bra kännedom om arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen. För att öka förståelsen för resultatet frågades det även efter hur kommunikation mellan arbetsgivare och anställd såg ut, hur engagerad arbetsgivaren är i socialsekreterares välbefinnande och även om det framgick hos socialsekreterarna i vilken grad arbetsgivaren jobbar förebyggande mot fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen. I resultatet framgick det ett svagt signifikant samband i frågorna om kommunikationen mellan arbetsgivaren och socialsekreterare, arbetsgivarens engagemang när det kommer till de anställdas välbefinnande och i vilken grad socialsekreterare upplever att arbetsgivaren arbetar förebyggande för fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen, i relation till frågan om kunskap kring arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen.

Heaney et al. (1995) pekar på att forskning visar att det finns ett samband mellan arbetsplatser hantering av stress med positiv påverkan på individens psykiska hälsa. För att arbetsplatser ska jobba med hantering av stress måste det finnas ett intresse och engagemang från arbetsgivaren till att lägga resurser på arbetsmiljö- och hälsofrågor. I frekvenstabell 8 svarade 38 procent att de känner att deras arbetsgivare engagerar sig i ens välbefinnande, och endast 27,3 procent i frekvenstabell 14 har angivit att deras arbetsgivare jobbar bra med förebyggande arbete mot psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Resultaten i frekvenstabell 8 och 14 skulle kunna förklara den låga kännedomen om arbetsmiljölagen. Grundtanken bakom krav- och kontrollmodellen är enligt Karasek och Theorell (1990) teori Krav och kontroll att konsekvenserna av de psykiska krav som ställs på anställda i olika yrkesgrupper beror på hur mycket kontroll de själva har över sitt arbete, och även vad och hur mycket stöd både arbetsgivare och kollegor bidrar med till de anställda. Resultaten visar att det finns brist på både engagemang i anställdas välbefinnande och även arbetsgivarens arbete med att jobba förebyggande mot psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Detta kan som Burgard och Lin (2013) förklarar gällande de psykosociala aspekterna (exempelvis brist på stöd) påverka den enskilda individen negativt. Trots att arbetsmiljölagen är en av arbetsgivarens skyldighet så har en respondent uttryckt sig att: "(...)det är mycket svårt att få arbetsgivaren att ta det ansvaret och att orka driva en sådan fråga om de inte gör det. Ofta får man utstå mycket ifrågasättande om man tar en sån roll", vilket visar på att problematiken med att driva igenom arbetsmiljölagens alla lagar och regler även har uppmärksammats bland dem anställda.

6.4 Välbefinnande, stress och viljan att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke

Resultatet i tabell 3D visar ett Spearman Rho värde på $-.450^{***}$, vilket visar ett negativt starkt signifikant samband mellan betydelsen av socialsekreterares upplevda stress med ens vilja att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år. Det betyder att när den upplevda stressen ökar så minskar ens vilja att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år, och tvärtom.

I frekvenstabell 18 så framkommer det att 65,8 procent av socialsekreterare upplever sig ha en god gruppdynamik på sin arbetsplats. 81,3 procent i frekvenstabell 24 upplever att de trivs med sina arbetskolligor och frekvenstabell 5 redovisar att 50,8 procent anser sig känna sig delaktiga på sin arbetsplats. Med dem siffrorna kan en uttrycka sig att många av socialsekreterarna i undersökningen känner av socialt stöd från sina kollegor, vilket Karasek och Theorell (1990) teori Krav och kontroll beskriver som det emotionella stödet. Det sociala (emotionella) stödet som undersökningen visar, som är relativt gott kan med KASAM alltså beskrivas som "drivkraft" till att klara av stressiga perioder. Delaktighet ingår också i teorin KASAMs ena beståndsdel meningsfullhet, där upplevd delaktighet styr ens känslomässiga engagemang, och där hög delaktighet kan resultera i att en hanterar motgångar och problem på "lättare" vis vid känsla av meningsfullhet. 28 procent av socialsekreterarna i tabell 3D har fyllt i att dem känner sig stressade, men ändå kan tänka sig att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke om två år, och möjligtvis kan det vara det emotionella stödets förtjänst, att socialsekreterarna stannar kvar trots upplevd stress. Forskning visar också enligt Paille (2008) att det finns ett signifikant negativt samband mellan upplevt socialt stöd och gruppmedlemmars vilja att arbeta kvar inom en arbetsgrupp, alltså ju mer stöd anställda känner att dem får desto mindre önskar de att lämna sin arbetsgrupp. En respondent styrker resonemanget med sin kommentar: "Kollegorna är en stor hälsofrämjande faktor och gör att man tar sig igenom stressiga perioder".

Resultatet i frekvenstabell 16 visar att 43,9 procent av socialsekreterare upplever sig vara stressad på sin arbetsplats, vilket gör att dem i Karasek och Theorell krav- och kontrollmodellen kan hamna i facket för *hög stress/påfrestande arbete*. Facket speglar på att den anställdes kontroll i själva arbetet är lågt och kan utgöras som en startfaktor till upplevd stress. Socialsekreterare är en yrkesgrupp som ofta befinner sig i facket *hög stress/påfrestande arbete*, vilket även stärks av en respondent som uttrycker sig följande "För hög stress, för höga krav (...)". Socialsekreterare hamnar då oftare i riskzon för ohälsa, och det är här det sociala stödets betydelse kommer in. Tabell 3D redovisar ett resultat som till viss del går emot tidigare presenterad forskning om det sociala stödets inverkan, där om ett socialt stöd finns så kan enligt Karasek och Theorell (1990) psykiska ohälsan förhindras och välbefinnandet öka. Även fast att denna undersökning har redovisat att socialsekreterarna trivs och har det bra med sina arbetskolligor så väger här i denna fråga den upplevda stressen tyngre. När den upplevda stressen ökar så minskar socialsekreterarnas vilja att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke, och när den upplevda stressen minskar så ökar socialsekreterarnas vilja att arbeta kvar i sitt nuvarande yrke.

Detta är även något som en respondent understryker med sin kommentar: “(...)Ohållbart att arbeta åt denna arbetsgivare och utföra dessa uppgifter trots fantastiska kollegor.(...)” som visar att arbetskollegor inte är avgörande för om man kan tänka sig att arbeta kvar på en arbetsplats eller inte.

7 Diskussion

Avsnittet ger en sammanfattande beskrivning av studiens resultat. Vi kommer också beskriva undersökningens begränsningar och vidare forskning.

7.1 Resultatdiskussion

Undersökningen har visat oss att de flesta socialsekreterarna beskriver sig trivas bra med sina kollegor och känner bra sammanhållning, samtidigt som 43,9 % svarade i undersökningen att dem känner sig stressade på sin arbetsplats. Bara det måste ju vara ett bra bevis på de sociala stödets betydelse, att gemenskap och ett mentalt välbefinnande kan få en att “stå ut” i påfrestande arbetsituationer. Det som tåls att fundera lite på är dock vad att känna sig stressad egentligen betyder för varje enskild person. Som framgått i undersökningen så har vi alla olika utgångslägen och hanterar stress på olika vis, kanske fungerar några av socialsekreterarna extra bra när stressen ligger på, och kanske påverkas några socialsekreterare inte alls mentalt av stressiga arbetsuppgifter. Det kanske är det också så att socialsekreterarna i denna undersökning inte har lärt sig att hantera yrkesrollens arbetstempo och många gånger komplexa arbetsuppgifter och därför svarar mer negativt på stressen. Eftersom att många av våra respondenter endast hade arbetat på sina arbetsplatser i mindre än ett år så är den tanken inte helt orimlig i det här fallet. Bortsett från våra olika tolkningar av stress så har vi kommit fram till att gemenskap och trivsel bland sina arbetskollegor gör gott och kan fungera som “hälsofrämjande faktorer” som en av respondenterna skrev. Människor är ju trots allt en social varelse där omgivningen och personer runt omkring oss oftast har en inverkan på hur vi mår, så det känns helt rimligt att miljön på arbetsplatsen är med och påverkar vårt välbefinnande. Hur vi mår på våra arbetsplatser är något som vi anser alltid bör vara ett aktuellt ämne och jobba för att förbättra. Arbetsmiljön är trots allt en samhällsfråga ur de perspektivet (ett av många) att när det går illa för personer så måste det finns resurser som kan ta hand om, och även hjälpa personer tillbaka ut till arbetslivet. Sjukvården är idag redan utsatt som den är med en oattraktiv yrkesstatus, en ökande befolkning, det är en befolkningen som bara blir äldre och multisjuka, därför anser vi att alla arbetsplatser måste jobba hårt i sina förebyggande arbeten mot fysisk- och psykisk ohälsa för att inte i “onödan” belasta vår redan utsatta sjukvård.

Vi har också kunnat presentera ett resultat som säger att när socialsekreterarna upplever att stressen ökar så minskar deras vilja att arbeta kvar på sin arbetsplats, och tvärtom. Det här är någonting vi anser är trovärdigt och att det kan appliceras inom alla yrkesgrupper. Tyvärr ger det enligt oss mer omfattande konsekvenser inom det sociala arbetet än vad det till exempel gör inom detalj- och handelsyrken. Varje gång en socialsekreterare eller annan person inom området socialt arbete slutar på sin arbetsplats eller behöver sjukskriva sig så påverkas andra människor, alltså kunder/klienter mer privat, än om en

måste stå längre i en butikskö på grund av exempelvis underbemanning. Just av den anledningen bör socialsekreterare och alla yrkesgrupper inom socialt arbete lägga mer fokus på arbetsmiljön och ständigt försöka hitta bättre lösningar för att förebygga ohälsa bland anställda. Nu har inte klass varit relevant just för denna undersökning men får yrket en för negativ stämpel kan det resultera i att människor inte vill arbeta inom socialt arbete. Detta tror vi kan leda till att dem som är i behov av hjälp och har sämre ekonomiska förutsättningar blir bortprioriterade och socialt arbetes bistånd blir därmed en klassfråga. Vi är medvetna om att socialsekreterare är ett kvinnodominerat yrke och då det endast var 10,7 procent män i vår undersökning så vi bestämde oss efter att vi samlat in materialet att inte belysa kön. Likaså när det kommer till etniciteten hos våra respondenter så valde vi att inte fokusera på det då det inte har någon betydelse eller relevans utifrån undersökningens syfte.

I och med den nya och uppdaterade lagstiftningen enligt AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö som började gälla från och med den 31 mars 2016, blev det intressant för oss i vår undersökning att fråga socialsekreterare ifall dem hade någon kännedom kring arbetsgivarens skyldigheter gällande den fysiska- och psykiska ohälsan på en arbetsplats. Att det skulle visa sig att endast 24,1 procent av socialsekreterarna hade kännedom förvånade oss och vi anser att det är en alldeles för låg siffra med tanke på yrkets natur och socialsekreterares utsatthet gentemot stress och dess konsekvenser. Anledningarna till den låga siffran här går bara att spekulera kring, handlar det om lågt engagemang från chefssidan, lågt eget engagemang kring frågan eller de anställdas (de flestas) relativt korta anställningstider. Oavsett ursäkt så anser vi att okunskap i denna fråga är negativt för alla inblandade. En organisation, ett företag, en arbetsgrupp och en enskild person påverkas alla av om en anställd på något sätt mår dåligt och om ohälsan blir för stor. Dålig stämning, sjukskrivningar och hög personalomsättning är bara några få konsekvenser som ohälsa på arbetsplats kan resultera i, och alla är dem kostsamma på ett eller annat vis. Även om det inte finns ett intresse från organisationens sida att prioritera trivsamt företagskultur så borde det göras av ekonomiska skäl åtminstone, bara med tanke på vad bara exempelvis hög personalomsättning kan kosta. Det finns alltså ingen i ledet som tjänar på en ohälsosam arbetsmiljö.

7.2 Vidare forskning

Framtida forskning gällande vår undersökning hade varit intressant, speciellt om man vill få resultatet ur flera olika synvinklar än enbart den vi har fått genom vår studie. Ett intressant komplement för vår undersökning hade varit att se det ur chefernas synvinkel och göra en fördjupning om detta område för att få ett helhetsperspektiv. Det hade även varit intressant att forska vidare på problemområdet med en inriktning på om det faktiskt finns könsskillnader när det kommer till hur en upplever stressiga arbetssituationer och behovet av socialt stöd. Det finns som sagt olika vinklar som vore intressanta att ytterligare belysa utifrån det vi har undersökt för att komplettera problemområdet som vi lätt har berört.

Referenser

- Agervold, Mogens (2001). *Arbete och stress: en introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur
- Arbetshälsorapport (1999). *Om samband mellan arbetsvillkor och ohälsa i Stockholms län*. Stockholm. (Rapportserie 1404-9058) Tillgänglig: http://dok.sll.se/CES/FHG/Arbetsliv_och_arbetsmiljo/Rapporter/arbetshalsorapport-sammanfattning.1999.pdf
- Arbetsmiljöverket (2015). *Socialsekreterare Korta arbetsskadefakta Nr 1/2015*. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-socialsekreterare-faktablad-2015-01.pdf> [Hämtad 2016-04-21]
- Arbetsmiljöverket (2015) *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/> [2016-03-29]
- Angelöw, Bosse (2002). *Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur
- Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur
- Bishop, J-W., Dow Scott, K. & Burroughs, S-M. (2000). Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment. *Journal of Management*. Vol 26, No 6, 1113-1132.
- Bryman, Alan (2011). *Sambällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Burgard, S-A. & Lin, K-Y. (2013). Bad Jobs, Bad Health? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities. *American Behavioral Scientist*, 57(8) 1105–1127 DOI: 10.1177/0002764213487347
- Coffey, C., Dugdill, L. & Tattersall, A. (2009). Working in the Public Sector A Case Study of Social Services. *Journal of social work*, 9(4): 420–442. DOI: 10.1177/1468017309342177
- Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Heaney, C.A., Price, R.H., Rafferty, J. (1995) Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *Journal of organizational behavior*, Vol 16 (335-352)
- Hägerfors, Ann (1995). *Att samlära i systemdesign*. Lund: Studentlitteratur

Johnson, J V & Hall, E M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *Public Health* 1988, Vol. 78, No. 10, p1336-1342

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books

Kazemi, A. (2009). Avslutande reflektioner kring socialpsykologiska aspekter på välbefinnande. I *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Lennéer-Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. 4., [omarb.] utg. Stockholm: Natur och kultur

Lloyd, C., King, R. & Chenoweth, L.(2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, Vol. 11 Issue 3, p255-265. 11p.
DOI:10.1080/09638230020023642

Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T-A., van der Wel, K-A. & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, Vol. 24, No. 3, 422–427. DOI:10.1093

Nationalencyklopedin (2016-05-06). *Gruppdynamik*. Tillgänglig:
<http://www.ne.se.ezproxy.bib.hh.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/gruppdynamik>

Paille, P. (2009). The relationship between support, commitment and intent to leave team - A social exchange perspective. *Emerald Group Publishing Limited* Vol. 15 No. 1/2, DOI 10.1108/13527590910937711

Perlinski, M. (2009). Kvantitativ metod sedd inifrån köket. I Dahlgren, L. & Sauer, L. (RED). *Att forska i socialt arbete. Utmaningar, förhållningssätt och metoder*. Lund: Studentlitteratur AB.

Thurén, Torsten (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. 2. uppl. Stockholm: Liber

Shinn, M., Rosario, M., Mørch H. & Chestnut, DE. (1984) Coping with job stress and bournout in the human services. *J Pers Soc Psychol*. Apr;46(4):864-76.

Socialstyrelsen (2013). *Nationell utvärdering 2013 – vård och insatser vid depression, ångest och schizofreni*.
<https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19150/2013-6-27.pdf> [2016-03-12]

Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225–1246
DOI:10.1093

Thunman, Elin. (2014). *Självförverkligandets janusansikte: Förklaring och förebyggande av kvinnors arbetsrelaterade psykiska ohälsa*. Uppsala Universitet: (Rapport DNR 100010, 2014)

Vetenskapsrådet. *God forskningssed*. Rapport 1:2011. Vetenskapsrådet, 2011.

Enkät om arbetsmiljö, upplevd gruppdynamik och välbefinnande.

Vi heter Jenny och Josefin och studerar vid Högskolan i Halmstad där vi läser Organisering och ledning av arbete och välfärd med inriktning socialt arbete. Undersökningen är en del av vår pågående kandidatuppsats där vårt syfte är att studera socialsekreterares psykosociala arbetsmiljö.

Undersökningen vänder sig till socialsekreterare med syftet att studera arbetsmiljön inom ert yrkesområde, speciellt med utgångspunkt i gruppdynamik, stress och välbefinnande.

Du som svarar kommer att vara helt anonym och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt, det vill säga att ingen kommer att få ta del av denna enkät förutom vi. Vid undersökningens utgång kommer allt material att raderas. Ni väljer självklart själva om ni vill delta i vår undersökning, men givetvis skulle vi uppskatta ert deltagande då ni är grunden för vår empiriska studie.

Tid: 5-10 min max

Antal frågor: 15 stycken

Tacksam för svar
Jenny och Josefin

Om dig

- ❖ Kvinna, man, annan könsidentitet, kan eller vill ej uppge
- ❖ Ålder
- ❖ Kommun
- ❖ Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats som socialsekreterare?

Avsnitt: Arbetsmiljö

1. Hur stämmer följande påståenden in på din arbetsplats?

- ❖ **Känner du dig delaktig på din arbetsplats?**
Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen
- ❖ **Hålls du informerad om förändringar?**
Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen
- ❖ **Har du möjlighet att påverka förändringar?**

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ **Känner du att din arbetsgivare engagerar sig i ditt välbefinnande?**

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

2. I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande:

❖ **Stressnivå**

Svarsalternativ 1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

❖ **Motivation** (Faktorer som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål)

Svarsalternativ 1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

❖ **Effektiviteten i din arbetsgrupp** (prestationsförmåga)

Svarsalternativ 1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

❖ **Förebyggande åtgärder vid psykisk ohälsa** (ex. olika avlastningsstrategier)

Svarsalternativ 1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

3. Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen?

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

Avsnitt: Välbefinnande

Hälsa, trivsel och välbefinnande.

4. I vilken grad tycker du att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på din arbetsplats?

1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

5. Upplever du att dina arbetsinsatser uppskattas på din arbetsplats?

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

Avsnitt: Stress

Påfrestning och överansträngning (på arbetsplatsen).

6. Upplever du dig stressad på din arbetsplats?

1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

7. Kan du själv prioritera i vilken ordning dina arbetsuppgifter ska utföras?

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

Avsnitt: Gruppdynamik

Relationer som finns mellan medlemmarna i en liten grupp och som ligger till grund för den ömsesidiga påverkan som sker inom gruppen. Exempelvis samarbete, vi-känsla och solidaritet.

8. Hur upplever du gruppdynamiken på din arbetsplats?

1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

9. Hur är stämningen på din arbetsplats?

❖ Det är en lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ Det är god sammanhållning

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ Mina arbetskolligor ställer upp för mig

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ Mina arbetskolligor har förståelse för mig om jag har en dålig dag

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ Jag kommer bra överens med mina överordnade

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

❖ Jag trivs bra med mina arbetskolligor

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

10. Har du någon gång känt dig utfryst på arbetsplatsen av chefer eller medarbetare? (ex. utesluter dig från information, inte hälsar, inte svarar på frågor)

Instämmer inte alls, instämmer inte, instämmer delvis, instämmer helt, instämmer verkligen

11. Om det instämmer helt, beror det på arbetskolliga eller arbetsgivare/överordnade?

Svarsalternativ blir:

❖ Arbetskolliga

❖ Arbetsgivare/överordnade

❖ Både arbetskolliga och arbetsgivare/överordnade

12. Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare?

1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

13. Hur fungerar kommunikationen mellan dig och dina arbetskamrater?

1-5. Från Mycket liten grad till Mycket hög grad

Avslutning

14. Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke om två år?

Svarsalternativ blir:

- ❖ Ja, ganska säkert
- ❖ Jag är osäker på det
- ❖ Nej, troligen inte

15. Något som du vill tillägga?

Bilaga 2: Frekvenstabeller

Frekvenstabell 1) Kvinna, Man, Annan könsidentitet, Kan eller vill ej uppge

	Kön		
Valid		Antal	Procent
	Kvinna	164	87,7
	Man	19	10,2
	Annan könsidentitet	1	,5
	Kan eller vill ej uppge	3	1,6
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 2) Ålder?

	Ålder		
Valid		Antal	Procent
	21,00	1	,5
	22,00	3	1,6
	23,00	4	2,1
	24,00	12	6,4
	25,00	2	1,1
	26,00	12	6,4
	27,00	6	3,2
	28,00	7	3,7
	29,00	10	5,3
	30,00	9	4,8
	31,00	5	2,7
	32,00	6	3,2
	33,00	6	3,2
	34,00	10	5,3
	35,00	6	3,2
	36,00	11	5,9
	37,00	5	2,7
	38,00	4	2,1
	39,00	9	4,8
	40,00	2	1,1
	41,00	3	1,6
	42,00	3	1,6
	43,00	1	,5
	44,00	4	2,1
	45,00	2	1,1
	46,00	2	1,1
	47,00	4	2,1
	48,00	4	2,1
	49,00	2	1,1
50,00	3	1,6	
51,00	3	1,6	
53,00	2	1,1	

	54,00	1	,5
	55,00	3	1,6
	56,00	3	1,6
	57,00	2	1,1
	58,00	1	,5
	59,00	2	1,1
	60,00	1	,5
	62,00	2	1,1
	63,00	3	1,6
	64,00	2	1,1
	67,00	2	1,1
	70,00	1	,5
	Total	186	99,5
	Uppgift saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 3) Kommun?

	Kommun		
		Antal	Procent
Valid	Kumla	3	1,6
	Falköping	8	4,3
	Örnsköldsvik	16	8,6
	Nyköping	15	8,0
	Huddinge	12	6,4
	Kalix	10	5,3
	Östersund	13	7,0
	Nybro	10	5,3
	Gävle	10	5,3
	Karlshamn	8	4,3
	Sundsvall	9	4,8
	Piteå	7	3,7
	Leksand	4	2,1
	Tranås	5	2,7
	Sollefteå	4	2,1
	Arvika	4	2,1
	Lycksele	3	1,6
	Kiruna	3	1,6
	Karlskrona	4	2,1
	Varberg	5	2,7
	Älmhult	4	2,1
	Knivsta	1	,5
	Oxelösund	1	,5
	Strängnäs	2	1,1
	Håbo	1	,5
	Gotland	5	2,7
	Kristianstad	15	8,0
	Trollhättan	1	,5

	Fagersta	1	,5
	44,00	1	,5
	Total	185	98,9
	Uppgift saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 4) Hur länge har du jobbat på denna arbetsplats som socialsekreterare?

	Jobbat antal år		
		Antal	Procent
Valid	,02	1	,5
	,02	2	1,1
	,10	4	2,1
	,20	1	,5
	,30	5	2,7
	,40	8	4,3
	,50	2	1,1
	,60	7	3,7
	,70	3	1,6
	,80	4	2,1
	,90	4	2,1
	1,00	18	9,6
	1,20	2	1,1
	1,30	2	1,1
	1,50	13	7,0
	1,60	2	1,1
	2,00	16	8,6
	2,20	1	,5
	2,50	4	2,1
	3,00	10	5,3
	4,00	16	8,6
	4,20	1	,5
	5,00	8	4,3
	6,00	8	4,3
	7,00	3	1,6
	8,00	6	3,2
	9,00	1	,5
	9,50	1	,5
	10,00	4	2,1
	11,00	3	1,6
	12,00	3	1,6
	13,00	3	1,6
	14,00	2	1,1
	15,00	3	1,6
16,00	1	,5	
17,00	1	,5	
17,50	1	,5	
18,00	3	1,6	

	20,00	2	1,1
	25,00	2	1,1
	26,00	1	,5
	27,00	1	,5
	30,00	1	,5
	32,00	1	,5
	36,00	1	,5
	Total	186	99,5
	Uppgift saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 5) Känner du dig delaktig på din arbetsplats?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	6	3,2
	Instämmer delvis	86	46,0
	Instämmer helt	95	50,8
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 6) Hålls du informerad om förändringar?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	17	9,1
	Instämmer delvis	97	51,9
	instämmer helt	71	38,0
	Total	185	98,9
	Uppgifter saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 7) Har du möjlighet att påverka förändringar?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	44	23,5
	Instämmer delvis	107	57,2
	Instämmer helt	33	17,6
	Total	184	98,4
	Uppgifter saknas	3	1,6
Total		187	100,0

Frekvenstabell 8) Känner du att din arbetsgivare engagerar sig i ditt välbefinnande?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	27	14,4
	Instämmer delvis	87	46,5
	Instämmer helt	71	38,0
	Total	185	98,9
	Uppgifter saknas	2	1,1

Total	187	100,0
--------------	-----	-------

Frekvenstabell 9) I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande:
- Stressnivå

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	73	39,0
	Instämmer delvis	78	41,7
	Instämmer helt	36	19,3
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 10) I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande: - Motivation i arbetet

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	19	10,2
	Instämmer delvis	69	36,9
	Instämmer helt	98	52,4
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 11) I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande: - Effektiviteten i din arbetsgrupp

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	33	17,6
	Instämmer delvis	66	35,3
	Instämmer helt	87	46,5
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 12) I vilken grad tycker du att du har möjlighet att påverka följande: - Förebyggande åtgärder för psykisk ohälsa

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	86	46,0
	Instämmer delvis	47	25,1
	Instämmer helt	53	28,3
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 13) Känner du till arbetsgivarens skyldigheter via arbetsmiljölagen vid fysisk- och psykisk ohälsa på arbetsplatsen?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	40	21,4
	Instämmer delvis	102	54,5
	Instämmer helt	45	24,1
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 14) I vilken grad tycker du att arbetsgivaren förebygger psykisk ohälsa på din arbetsplats?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	65	34,8
	Instämmer delvis	71	38,0
	Instämmer helt	51	27,3
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 15) Upplever du att dina arbetsinsatser uppskattas på din arbetsplats?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	16	8,6
	Instämmer delvis	66	35,3
	Instämmer helt	105	56,1
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 16) Upplever du dig stressad på din arbetsplats?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	33	17,6
	Instämmer delvis	71	38,0
	Instämmer helt	82	43,9
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 17) Kan du själv prioritera i vilken ordning dina arbetsuppgifter ska utföras?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	9	4,8
	Instämmer delvis	105	56,1
	Instämmer helt	72	38,5
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 18) Hur upplever du gruppdynamiken på din arbetsplats?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	12	6,4
	Instämmer delvis	51	27,3
	Instämmer helt	123	65,8
	Total	186	99,5
	Uppgifter saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 19) Det är en lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	32	17,1
	Instämmer delvis	97	51,9
	Instämmer helt	56	29,9
	Total	185	98,9
	Uppgift saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 20) Det är en god sammanhållning

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	10	5,3
	Instämmer delvis	65	34,8
	Instämmer helt	112	59,9
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 21) Mina arbetskolligor ställer upp för mig

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	6	3,2
	Instämmer delvis	54	28,9
	Instämmer helt	125	66,8
	Total	185	98,9
	Uppgifter saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 22) Mina arbetskolligor har förståelse för mig om jag har en dålig dag

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	7	3,7
	Instämmer delvis	49	26,2
	Instämmer helt	129	69,0
	Total	185	98,9
	Uppgifter saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 23) Jag kommer bra överens med mina överordnade

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	10	5,3
	Instämmer delvis	47	25,1
	Instämmer helt	128	68,4
	Total	185	98,9
	Uppgifter saknas	2	1,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 24) Jag trivs bra med mina arbetskollegor

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	4	2,1
	Instämmer delvis	30	16,0
	Instämmer helt	152	81,3
	Total	186	99,5
	Uppgift saknas	1	,5
Total		187	100,0

Frekvenstabell 25) Har du någon gång känt dig utfrysst på arbetsplatsen av chefer eller medarbetare?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	143	76,5
	Instämmer delvis	26	13,9
	Instämmer helt	18	9,6
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 26) Om det instämmer helt, beror det på arbetskollega eller arbetsgivare/överordnade

		Antal	Procent
Valid	Arbetskollega	18	9,6
	Arbetsgivare/Överordnade	10	5,3
	Båda två	11	5,9
	Total	39	20,9
Uppgift saknas		148	79,1
Total		187	100,0

Frekvenstabell 27) Hur fungerar kommunikationen mellan dig och din arbetsgivare?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	15	8,0
	Instämmer delvis	50	26,7
	Instämmer helt	122	65,2
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 28) Hur fungerar kommunikation mellan dig och dina arbetskollegor?

		Antal	Procent
Valid	Instämmer inte	2	1,1
	Instämmer delvis	24	12,8
	Instämmer helt	161	86,1
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 29) Med tanke på din nuvarande upplevelse av din psykosociala arbetsmiljö, tror du att du kan arbeta i din nuvarande yrke om två år?

		Antal	Procent
Valid	Nej, troligen inte	17	9,1
	Ja är osäker på det	44	23,5
	Ja, ganska säkert	126	67,4
	Total	187	100,0

Frekvenstabell 30) Någotting du vill tillägga?

		Antal	Procent
	Ja	42	22,5
	Nej	1	,5
	Total	43	23,0
	Uppgifter saknas	144	77,0
Total		187	100,0

Josefin Stübner

Jenny Pettersson



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se