



JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Health and Welfare

Psykosocial arbetsmiljö inom Individ- och familjeomsorgen i Jönköpings kommun

EXAMENSARBETE

HUVUDOMRÅDE: *Socialt arbete*

FÖRFATTARE: *Daniel Lindgren och Tony Persson*

EXAMINATOR: *Klas Borell*

JÖNKÖPING 2019 augusti

Abstract

Title: Psycho-social working environment among hired personnel in the Swedish social care focused on individuals and family in Jönköping municipality.

Authors: Daniel Lindgren & Tony Persson

Tutor: Dan Lundgren

Examinator: Klas Borell

This study is a quantitative secondary analysis of existing data from psycho-social working environment questionnaires for the municipality of Jönköping. The goal of the analysis is to study differences between two parts of the individual- and family care, the public authority part and the outpatient care, as well as differences in sex and age-categories. To accomplish this, the methodology is to analyse the existing data from the 2015 questionnaire on psycho-social work environment that the municipality answered. This questionnaire is called QPS/QPS-Nordic and stands for Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Subsequently, significant findings of differences have been studied and discussed. The result of the analysis shows that while there are some differences, there is many similarities between the two groups. The study does not present any specific causes for the existing significant differences but clarifies which areas the differences occur within. Furthermore, the study gives suggestions for further research of how the differences could be clarified, and what the relevance is for future research into the Swedish social services work performance. The purpose is to spread information about Swedish social worker's working environment and to figure out where there are any differences. Do social workers at public authority mark their working environment different from the outpatient care workers or are their similar in their beliefs.

Key words: psycho-social working environment, candidate exam, sex, age, Swedish individual- and family social care.

Sammanfattning

Titel: Psykosocial arbetsmiljö inom individ- och familjeomsorgen i Jönköpings kommun.

Författare: Daniel Lindgren & Tony Persson

Handledare: Dan Lundgren

Examinator: Klas Borell

Detta arbete är en kvantitativ sekundärstudie med målet att undersöka den psykosociala arbetsmiljön inom individ- och familjeomsorgen i Jönköpings kommun. Den jämför huruvida det finns skillnader mellan de som arbetar med myndighetsutövning och öppenvårdsinsatser men också skillnader mellan personalens köns- och ålderstillhörighet. Metoden för detta har varit att granska numeriska data som tagits fram ifrån 2015 års psykosociala arbetsmiljöenkät som personalen fått skatta sina upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö. Enkäten kallas QPS/QPS-Nordic och står för Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Därefter har signifikanta skillnader undersökts och diskuterats. Resultatet som studien visar tyder på att det förekommer vissa skillnader mellan myndighet och öppenvård, olika åldrar och kön, men mestadels likheter. Studien presenterar inte orsakerna till detta men klargör dock mellan vilka områden skillnaderna finns. Utöver det ger studien förslag på vidare forskning om hur skillnaderna kan klargöras och vad den har för relevans för dagens forskning om den svenska socialtjänstens praktiska utförande. Syftet är att ge mer kunskap om socialarbetares psykosociala arbetsmiljö och undersöka om det skiljer sig åt. Skattar anställda inom myndighet på ett sätt och öppenvården på ett annat eller är miljön likvärdig dem emellan?

Nyckelord: psykosocial arbetsmiljö, kandidatexamen, kön, ålder, individ- och familjeomsorgen.

Innehållsförteckning

Abstract.....	ii
Sammanfattning	1
Inledning	4
Syfte och frågeställningar	5
Definitioner.....	6
Bakgrund	8
Psykosociala arbetsmiljöteorier.....	8
Socialsekreterares psykosociala arbetsmiljö	9
Mental belastning och arbetsmiljö	10
Arbetsmiljöverkets mätning 2015–2017	10
Individens vanor	11
Betydelsen av tid utanför arbetet	12
Uppfattning om arbetsglädje och krav.....	12
Organiseringen i Jönköpings kommun.....	13
Metod.....	14
Urval och undersökningsgrupp.....	14
Svarsfrekvens	14
Mätinstrument.....	15
Reliabilitet- och validitetssäkrande	17
Etiska aspekter	18
Administrering.....	19
Analys	19
Resultat	21
Upplevelser kring psykosocial arbetsmiljö mellan beställare och utförare.....	21
Ålder och psykosocial arbetsmiljö.....	22
Kön och psykosocial arbetsmiljö.....	23
Diskussion	25
Skillnader mellan beställare och utförare	25
Åldersjämförelser.....	26
Skillnader mellan kön.....	27
Metoddiskussion	28
Utomstående faktorer	28
Slutsatser.....	29
Förslag till vidare forskning	29
Referenslista	30
BILAGA 1.....	32
Psykosocial arbetsmiljöenkät	32
Arbetskrav.....	32
Kvantitativa arbetskrav.....	32
Inlärningskrav	32
Rollförväntningar.....	33
Rolltydlighet	33
Rollkonflikt	33
Kontroll i arbetet.....	34

<i>Positiva utmaningar i arbetet</i>	34
<i>Kontroll av beslut</i>	34
<i>Kontroll av arbetstakt</i>	34
Skicklighet i arbetet	35
<i>Upplevelse av skicklighet</i>	35
Social interaktion	35
<i>Stöd från chef</i>	35
<i>Stöd från arbetskamrater</i>	35
Ledarskap	36
<i>Uppmuntrande ledarskap</i>	36
Organisationskultur	36
<i>Socialt klimat</i>	36
<i>Innovativt klimat</i>	37
<i>Ojämlighet</i>	37
<i>Personalinriktning</i>	37
Engagemang i organisationen/arbetsplatsen	38
<i>Engagemang i organisationen/arbetsplatsen</i>	38
Uppfattning om grupparbete	38
<i>Uppfattning om grupparbete</i>	38
Bakgrundsvariabler	39

Inledning

Att det förekommer hög personalomsättning inom socialtjänsten är något som är ett både prevalent och högaktuellt ämne när det kommer till både arbetsmarknaden och socialt arbete. Detta har kommit upp i forskningen i olika studier, däribland Welander, Astvik & Isaksson (2017), men också i en projektrapport från Arbetsmiljöverket (2018). Arbetsmiljöverket (2018) visar bland annat på att det finns en hög arbetsbelastning och att det saknas en jämvikt mellan krav och resurser. Welander et al (2017) menar på att socialarbetare är en yrkesgrupp som särskiljer sig från många andra yrkesgrupper när det kommer till krav på så sätt att det är högre krav men de poängterar också att personalstrategier är en sak som bör ses över på arbetsplatser. I och med att socialförvaltningens del inom offentliga sektorn har en så viktig samhällsfunktion så kommer det som en självklarhet att denna funktionen ska fungera på ett adekvat sätt. För att kunna uppnå målet av att det ska fungera på ett tillräckligt adekvat sätt så finns det bland annat krav på att personalen måste kunna trivas på arbetsplatsen, och därmed blir då arbetsmiljön och det upplevda stödet från chefer viktiga faktorer när det kommer till denna genomsyn. Relevansen av att göra analyser av det upplevda stödet från chefer och psykosociala arbetsmiljön inom socialförvaltningen, och speciellt Individ- och familjeomsorgen är att det då kan göras förändringar för att se till att socialförvaltningens samhällsfunktion uppfylls på ett adekvat vis, samt att göra socialförvaltningen till en mer attraktiv arbetsplats att vara anställd på. Detta görs genom att undersöka om det föreligger signifikanta skillnader mellan två olika delar av individ och familjeomsorgen samt mellan kön och åldersgrupper utan att direkt undersöka varför dessa skillnader förekommer.

Syfte och frågeställningar

Welander et al. (2017) skriver att det på arbetsmarknaden råder en brist på personal inom den sociala sektorn inom ett flertal länder, däribland Sverige, och att det råder en hög personalomsättning som skapar bekymmer för arbetsmarknaden. Vidare menar de att socialarbetare är en jämförelsevis utsatt grupp inom kategorin tjänsteorganisationer med en högre arbetsbörda och svårare krav än många andra yrken inom området mänskliga tjänster. Deras studie påvisade att organisationella svar på arbetsrelaterade missnöje förstärker uppfattningar av psykologiska och fysiska kontraktbrytande, vilket leder till högre personalomsättning, och att det finns ett behov av att se över personalstrategier inom yrkesområdet för att skapa starkare tillit och bättre arbetsklimat. Denna information i kombination av att det saknas tidigare forskning om variationer inom individ- och familjeomsorgen har gjort att vår studie avser att jämföra skillnader mellan myndighetsutövning och behandling inom Individ- och Familjeomsorgen (beställare och utförare).

Specifika frågor studien vill besvara är:

- Föreligger det signifikanta skillnader mellan beställare och utförare inom Individ- och Familjeomsorgen i deras skattning av psykosocial arbetsmiljö ut?
- Föreligger det signifikanta skillnader i skattning när det kommer till åldersgrupper?
- Föreligger det signifikanta skillnader i skattning när det kommer till kön?

Definitioner

Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial är, enligt Theorell (2012), ett konstant samspel mellan de psykiska och sociala faktorerna. Denna interaktion mellan faktorerna skiftar från psykiska till sociala och sociala till psykiska faktorerna i ens omgivning. Agervold (2003) menar att psykosocial arbetsmiljö är kopplingen mellan miljö och individ, och då menar Agervold specifikt att psykosocial arbetsmiljö är de faktorer arbetsmiljön som ej har med de rent fysiska förhållandena på arbetsplatsen. Ett exempel som Agervold (2003) tar upp är att en person utsätts för mer arbetspress än vad de klarar av. Det kan till exempel innebära för många uppgifter eller att de inte får tillräckligt med resurser för att utföra sitt arbete. En annan beskrivning av psykosocial arbetsmiljö är Eklöfs (2017) definition, där han/hon definierar psykosocial arbetsmiljö som... ”de (psykiska) krav som arbetet medför, de materiella, sociala och organisatoriska resurser som finns för att hantera dessa krav, rättvisan i arbetsvillkoren, anställningstryggheten, samt hur medarbetarens hälsa och välbefinnande värderas i förhållande till produktivitet och ekonomiskt resultat.” (s. 11).

Arbetstillfredsställelse

En definition lyder så här: "Job satisfaction is the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values" (Locke, 1969, sida 316). Locke (1969) menar alltså att arbetstillfredsställelse är en positiv känsla som kopplas ihop med prestation eller i samband med att klara av arbetsmål. Därför går det att säga att arbetstillfredsställelse är en känsla som uppstår då en sak som krävt prestation har avklarats. Weiss (2002) att arbetstillfredsställelse går att definiera på olika sätt, men lyfter att det kan kopplas ihop med vilken attityd den anställde har mot sitt arbete, eller med hur hon/han värderar det. Weiss (2002) skriver följande:

Let me begin the process of clarification by stating that I believe that job satisfaction is, in fact, an attitude, as attitude is defined and operationalized in basic social psychological research. However, an attitude is not an affective reaction. An attitude is an evaluation or evaluative judgment made with regard to an attitudinal object, and evaluation is not synonymous with affect. (Weiss, ibid, sida 175)

Relevant är att nämna att arbetstillfredsställelse, enligt Weiss (2002) mening, inte är samma sak som en känsla någon kan få efter att ha presterat utan istället handlar begreppet om värderingar och vilka attityder som finns mot arbetet. Att det handlar mer om en inställning än en känsloreaktion som reagerar på det personen uppnått.

Arbetsmotivation

Diefendorf och Seaton (2015) definierar arbetsmotivation enligt följande... “The study of work motivation focuses on understanding why individuals pursue particular activities at work as well as the amount of effort exerted and duration of persistence in pursuing activities over time” (s. 680). Därmed handlar arbetsmotivation, enligt Diefendorf och Seaton (2015), om en drivkraft som får människor att utföra särskilda arbetsrelaterade handlingar, men också om hur mycket prestation som personen lägger ned på att utföra dessa handlingar. Hackman och Oldham (1976) menar att det ingår flera faktorer som styr arbetsmotivation, bland annat att personen har möjlighet till varierade sysslor och hittar meningsfullhet i det som hon/han ska utföra. Björklund, Jensen och Lohela-Karlsson (2013) menar istället att det finns olika modeller för hur arbetsmotivation kan förstås. Dock presenterar de fakta på att god mental hälsa kan främja arbetsmotivation och att bekymmer med motivationen har ett starkare samband med utmattning än vad en vanlig depression har. Därmed menar Björklund et al (2013) att arbetsmotivation kan vara nära knutet till mental hälsa och välbefinnande samt att låg motivation kan kopplas till sjukdom.

Kanfer, Frese och Johnson (2017) menar på att det är av stor betydelse att organisationer och samhällen har kunskaper om vad som främjar motivation och självreglering eftersom det kan vara med att bidra till förbättrat välmående hos personal, men också öka chanserna för framgång inom organisationen då kunskaperna kartlägger drivkrafter och effektivitetshöjande faktorer. Exempel på sådana faktorer är vad personalens strävan efter i jobbet är och vilket upplägg som gör att deras insatser fungerar bäst, både för de själva och för arbetsplatsen. När arbetsplatsen vet detta kan den dra nytta av personalen på gynnsammaste sätt samtidigt som gemensamma mål skapas där alla involveras, istället för att personalen ska dra åt ett spretigt håll och arbeta ineffektivt på ett sätt som hade kunnat förbättras. Kanfer et al.s tankar kring arbetsmotivation kan enkelt sammanfattas med ett citat; “Work motivation is a topic of crucial importance to the success of organizations and societies and the well-being of individuals” (Kanfer et al, 2017, s. 338).

Bakgrund

Psykosociala arbetsmiljöteorier

Teorierna som denna studie utgår från, har sin grund i att arbetsmiljö har en påverkan på psykiskt välmående samt att den både kan vara negativ och positiv beroende på omständigheter. Exempelvis att individen kan upplevas må dåligt ifall hen utsätts för en större mängd uppgifter än vad hon/han kan hantera eller befinner sig i en arbetsmiljö som upplevs som störande. Författare såsom Hackman och Oldham (1976) och Herzberg (1993) har här varit av betydelse för att få en uppfattning om hur samband mellan psykiskt välmående och ens arbetsmiljö kan se ut då de själva forskat om ämnet på ett flertal arbetsplatser och därför har vad som kan anses vara en bred överblick över arbetsmarknaden.

Herzberg (1993) utvecklade och utgav år 1959 en teori och modell om att arbetsmotivation är uppbyggt av två sorters faktorer: motivations- och hygienfaktorer. Motivationsfaktorer kan också kallas jobbfaktorer och är kopplade till att individen ska uppnå sina mål och självförverkliga sig genom detta. Dessa faktorer kan vara saker som ansvar, känslor av prestation, möjligheten till utveckling, arbetet i sig, samt erkännelse från andra. Hygienfaktorer menar Herzberg (1993) i kontrast är de faktorer som är omkring arbetet och handlar om att preventivt arbeta mot hälsorisker. Exempel på dessa hygienfaktorer är arbetsledningen, fysiska arbetsvillkoren, löneförhållanden inom verksamheten, organisationspolicy, administration, arbetsfördelar, samt jobbsäkerhet.

Det är först när hygienfaktorerna har tagits hand om på ett någorlunda adekvat vis som personal inte känner sig tillfredsställda eller otillfredsställda när det kommer till arbetet. Det är vid detta tillfället som det på ett effektivt sätt kan arbetas med motivationsfaktorerna. Motivationsfaktorer är kopplade till att individen ska uppnå sina mål och självförverkliga sig genom detta. Dessa motivationsfaktorerna leder till arbetstillfredsställelse och är separata och distinkta från de faktorer som orsakar otillfredsställelse. Den stora delen av motivationsfaktorerna handlar enligt Herzberg (1993) om arbetsberikning; att göra arbetet bättre och mer tillfredställande för arbetaren. Herzbergs tvåfaktors teori ser i en modell ut ungefär så här; 1. Hög hygien och hög motivation: den ideella situationen där personalen är motiverade och har få saker att ge klagomål om. 2. Hög hygien och låg motivation: att personalen inte har mycket att klaga på, men har inte heller så stor motivation, arbetet blir mer ett tidsfördriv och försörjning. 3. Låg hygien och hög motivation: personalen är motiverade, och att arbetet i sig är tillfredsställande, men att arbetsförhållanden eller lön med mera ej möter de krav som arbetet sätter på personalen. 4. Låg hygien och låg motivation:

mardrömssituationen, där personalen varken känner sig tillfredsställda eller motiverade av sitt arbete och samtidigt har många klagomål om sin arbetssituation.

Hackman och Oldham (1976) vidareutvecklar Herzbergs 1959 års modell om motivation och hygiensfaktorer och kompletterar dessa med personlighetsfaktorer. De förklarar att det finns tre olika saker som påverkar personlighetsfaktorerna nämligen: a) de psykiska tillstånd den anställda går igenom och hur dessa styr den interna motivationen. Dessa är: känsla av att arbetet ger mening, att känna sig ha ett ansvar för vad arbetet leder till och slutligen att veta vad arbetet har lett till. b) de typer av arbetsuppgifter som får personen att känna sig mer motiverad än annars; c) de personliga attribut som speglar vilken grad personen ifråga känner sig manad att ta sig an utmaningar eller lösa en komplex situation som uppstått på arbetet. Modellen genomfördes på 658 anställda verksamma inom olika områden på sju olika arbetsplatser, resultatet visade stödja att dessa tre punkter hade betydelse för personalens motivationsgrad.

Vid sidan om punkterna i modellen ovan tyder Hackman och Oldhams (1976) studie på att ogiltig frånvaro inte har så stor betydelse för motivation som det kan förväntas ha. De menar att frånvaron kan bero på andra saker än arbetet i sig såsom privata angelägenheter som sker på fritiden, utanför arbetstid. Vävs detta in i forskningssammanhang kan därför ogiltig frånvaro vara svår att mäta de gånger studier försöker kartlägga frånvaroorsaker på arbetstid men inte tar med den privata fritiden. Det lämnas luckor bland kartläggningen som inte undersöks.

Socialekreterares psykosociala arbetsmiljö

Det finns mycket forskning kring arbetsmiljö, stress och personalomsättning. Griffeth, Hom & Gaertner (2000) och Rubenstein, Eberly, Lee & Mitchell (2017) har studerat vad som kan påverka personalomsättningen. Griffeth et al. (2000) menar att sammanhållningen i arbetsgruppen, känslan av rättvis behandling från ledning, samt den grad som chefer visade ett stödjande ledarskap är viktiga faktorer, medan Rubenstein et al. (2017) menar att lönenivå och grad av stress har fått stor betydelse för att minska personalomsättningen.

Welander, Astvik & Isaksson utförde 2017 en studie där de intervjuade 31 personer som på egen hand valt att sluta på sina arbeten som socialekreterare under det senaste året. Deras analys av intervjuerna kunde identifiera 4 olika teman av personalomsättningens process i uppfattningen av brister i organisationen. Dessa 4 teman var; (1) En oförmåga att skapa balans mellan de tillgängliga resurserna på arbetet och de krav som finns, (2) oförmågan att skapa balans mellan medarbetares

prestationer och motsvarande belöningar för dessa, (3) brister i organisationens professionsmässiga etik, samt (4) brister i utövande av personalavdelningsansvariga, att medarbetare inte upplever något stöd från personalavdelningen när det kommer till arbetsmiljöfrågor.

Dessa resultat visar att organisationers svar på socialsekreterares arbetsrelaterade missnöjen kan stärka deras bild av brytande av psykologiska kontrakt och uppfattningar av kontraktsförbrytande. Detta resultat menar Welander et al. (2017) visar brister i personalfrågor, och uppmanar till att tänka om när det kommer till dessa för att återigen bygga upp förtroende hos medarbetare och för att skapa ett mer positivt arbetsklimat.

Mental belastning och arbetsmiljö

Stress på arbetet i form av psykisk belastning går att koppla till ohälsa ju mer stressen ökar menar Welander, Astvik och Hellgren (2017). De lyfter fram att detta kan ses som problematiskt eftersom det påverkar svensk socialtjänst på ett negativt sätt. En stressfylld arbetsmiljö med en mycket hög belastning ökar risken för att kvaliteten på socialtjänstens tjänster minskar och personalens välmående sjunker. Welander et al. (2017) menar att stressen kan ha flera orsaker och inte behöver kopplas endast till individen själv och hennes/hans insats. Stressen kan likaväl ha sin grund i hur organisationen är utformad eller det stöd som ges från kollegor och/eller chefen. På sådant sätt kan stressen vara multifaktoriell och inte ett endimensionellt problem där det enbart finns ett sätt att lösa situationen på.

Arbetsmiljöverkets mätning 2015–2017

Arbetsmiljöverket (2018) har genomfört inspektioner hos socialsekreterare och lämnat ut enkäter för att mäta psykosocial arbetsmiljö som samlats in under åren 2015–2017. Data samlades in avseende arbetsmiljö, upplevelser om hot och trakasserier, faktorer som varit begrundande för sjukskrivning samt fakta kring arbetstider. Arbetsmiljöverket (2018) menar på att resultatet visar att socialsekreterare har en krävande arbetsmiljö där det finns en hög arbetsbelastning med en obalans mellan krav och resurser som behöver lösas. De betonar att detta inte är något nytt fenomen men att en ökande mängd ärenden kan vara en av orsakerna till att problemet kvarstår. En annan sak är att det kan finnas ett behov av omorganisering inom socialtjänsten för att minska och förebygga fysisk och psykisk belastning på personalen. Otydligheter nämns som något problematiskt när uppdrag ska skickas mellan enheter eftersom det skapar oklarheter om hur

personalen ska agera, detta skapar rollkonflikter för personalen som ett resultat av denna otydlighet, då de inte på ett produktivt vis kan utföra sitt uppdrag.

Arbetsmiljöverket (2018) menar att en del socialsekreterare upplever att det finns brister när de introduceras på arbetsplatsen och därför inte får de kunskaper som behövs när de börjar. Socialsekreterarna hävdar att en av två situationer förekommer;

1. De nyanställda kastas in i uppdrag där de själva får ta reda på information istället för att få färdig information framför sig, eller
2. Att de nyanställda upplever ett stort glapp mellan de kunskaper de har med sig från högskoleutbildningen och det faktiska arbetet med dess praktiska utförande. Alltså att utbildningen ligger för långt från verkligheten, blir för teoretisk, och därmed blir svår att applicera i jobbet.

Socialsekreterarna hamnar således i situationer där de förväntas kunna hantera vissa arbetsuppgifter men kanske inte kan lösa det som förväntat på grund av oförmåga/oförberedelse. En socialsekreterare uttrycker sig på följande sätt angående sin start på det nya arbetet: "Det var ingen introduktion alls, jag fick en lapp med mina ärenden och fick börja leta i arkivet efter dom" (ibid, sid. 19).

Individens vanor

I kontrast till att undersöka kunskaper om arbetsmiljö hos organisationer valde Hammer och Sauter (2013) att rikta fokus mot individens vanor angående hälsa och hur det påverkar arbetet. Undersökningsgruppen i deras studie var inte specifik för något särskilt yrke och därmed inte specifikt socialarbetare eller behandlare inom kommuner men det Hammer och Sauter (2013) kunde se var att negativa hälsovanor ökade sannolikheten för att hitta faktorer som uttrycker stress på arbetet. Exempel är att individen missköter sina matvanor, inte tränar, röker regelbundet och har sömnproblem. Ytterligare lyfte de två forskarna fram, från andra studier, att goda relationer inom familjen kan öka graden av välmående och hälsa, och att regelbunden alkoholkonsumtion kan ha ett samband med hög upplevd stress på arbetet eftersom stressfulla dagar kan leda till att personen konsumerar mer alkohol än vanligtvis. För att arbetsplatser ska kunna hantera detta menar de att ett sätt kan vara att öka kunskaperna om familjens betydelse för hur personen presterar på arbetet samt vad olika hälsovanor kan leda till i jobbsituationer. Hammer och Sauter (2013) hänvisar till att forskningen kring dessa kunskaper är begränsade och därför kan vara i behov av att undersökas ytterligare framöver.

Betydelsen av tid utanför arbetet

Olsson och Sundh (2018) har gjort en undersökning där de konstaterar att socialarbetares syn på utrymme till fritid bredvid arbetet kan spela roll för psykiskt välmående och motivation. Upplever personen att den ha ett mycket litet utrymme till fritid kan detta sänka arbetsmoralen och öka risken för att hon/han kan bli nedstämd. Vidare menar Olsson och Sundh att det finns en vikt att slappna av utanför sin arbetstid för att orka kunna prestera senare. Studien visade på att socialsekreterarna hade egna personligt präglade metoder för avslappning och att det spelade roll för dem och deras välmående. Det föreligger därmed en balansgång mellan vila och prestation som måste beaktas när det gäller välmående. En annan aktivitet Olsson och Sundh (2018) presenterar är meningen med att ta mikro-pauser i arbetet. En återhämtning måste därmed inte ske på fritiden utan kan likaväl handla om att koppla bort sig mentalt under en rast genom att byta fokus från arbetet ett slag. Exempel på en mikro-paus kan vara att sätta sig ner med en kopp kaffe och tänka på en lustfylld fritidsaktivitet under 15 minuter.

Uppfattning om arbetsglädje och krav

Flores, Miranda, Muñoz och Sanhueza (2012) jämförde hur arbetsglädje mellan chilensk offentligstyrd socialtjänst och den privata socialtjänstsektorn skattades. Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad där en högre nivå på arbetsglädje, meningsfullhet, förnöjsamhet avseende arbetsbelastning och delaktighet gick att finna hos de som arbetade privat.

Pia Tham har gjort flera undersökningar under åren, 2003, 2014, samt 2018 när det kommer till de arbetsvillkor som svenska socialarbetare upplever på sina arbetsplatser. I sin studie från 2018 undersöker Tham hur socialarbetarna beskriver sina arbetsplatser när det kommer till a) deras arbetsuppgifter (så som jobbkraven, kontroll över beslut, rollkonflikter etc.); b) deras organisationer (stöd från enhetschefer och medarbetare, ledarskapets kvalité, grupparbete, arbetsklimat); c) deras intentioner för att lämna arbetsplatsen eller professionen; samt d) deras uppfattning av sin egna hälsa och välmående. Studiens resultat visade bland annat två mönster; det första att socialarbetarnas uppfattning av sina arbetsuppgifter har försämrats inom låg, medel och höginkomstområden, med främsta försämringen hos låginkomstområdena, det vill säga de områden där invånarna är hushåll med låg inkomst. Utöver detta visar Tham (2018) att intentionerna att lämna arbetsplatsen, samt hälsoproblem har generellt ökat, med en större ökning hos de socialarbetare som jobbar inom låginkomstområden. Det andra mönstret som resultaten visade var de skillnader mellan olika socialarbetares uppfattning av deras arbetsplats när det kommer till det stöd de får, ledarskapet och det rådande arbetsklimatet. I låginkomstområden så var socialarbetare år 2018, enligt Tham (2018), signifikant mindre nöjda med hur deras

organisationer fungerar jämfört med deras kollegor från 2003. Detta medan socialarbetare inom andra områden generellt är signifikant mer nöjda jämfört med 2003. Detta resoneras av Tham (2018) vara ett resultat av att det i låginkomstområden är svårare att ge stöd till medarbetarna, vilket skapar ett ökat tryck på organisationen, vilket i sin tur skapar mer psykisk ohälsa. Detta leder till ökad sjukskrivning och personalomsättning och därmed skapas en ond cirkel.

Shier och Graham (2013)s studie i Kanada kring socialarbetares subjektiva välmående fann genom tematisk analys en del gemensamma teman inom deras kvalitativa intervjuer. Dessa intervjuer utfördes med personer som hade graderat sig själva ha låga eller måttliga nivåer av arbetsplats och/eller professionell tillfredställelse som visar de faktorer som bidrar till en socialarbetares välmående. Ett av dessa teman var aspekter av den intra-organisationella kontexten av arbetsplatserna som kan påverka ens subjektiva välmående. De faktorer som respondenterna identifierade var relationen mellan människorna på arbetsplatsen, processen för beslutstaganden, dynamiken med ledning/chefer, arbetsmängd och förväntningar på prestation, tillgång till resurser och strukturellt stöd, samt inter-organisationella relationer. Dessa faktorerna var gemensamma i respondenternas tro av nyckelfaktorer inom organisationen för deras subjektiva välmående.

Graham, Bradshaw, Surood & Kline (2014) påvisade i en studie av kanadensiska socialarbetare att en faktor som starkt kan påverka ens subjektiva välmående är att vara anställd inom området ”barn och unga”. Detta menade de att vara ett mindre avsteg från vad tidigare studier om subjektivt välmående har visat, där det hos socialarbetare inom barn och unga visserligen har höga nivåer av känslomässig utmattning även visats höga nivåer av arbetstillfredsställelse. De menar även att vidare studier skulle vara bättre på att undersöka vad det är som påverkar just detta inom arbetet med barn och unga. I deras slutsatser så föreslår Graham et al (2014) en rad insatser som mest lämpliga som kan påverka de anställda inom socialt arbetes subjektiva välmående. Däribland handlar det om att maximera tillgängligheten av stödgivande handledare, ökade möjligheter att uppskatta och erkänna de anställdas arbete, samt öka tillfällena för professionell utveckling.

Organiseringen i Jönköpings kommun

Politiskt styrs Socialförvaltningen av en socialnämnd, äldrenämnd och ett flertal områdesnämnder (Jönköpings kommun, 2019a). Socialdirektören har huvudansvaret för hela socialtjänstens organisation. Varje målgruppsenhet har också en funktionschef som står högt upp i hierarkin medan övriga chefer står under dessa funktionschefer.

Det arbetar kring 5000 personerna inom socialförvaltningen vilka är uppdelade i socialförvaltningens olika funktioner/områden; äldreomsorgen, funktionshinderomsorgen, hälso- och sjukvården, individ- och familjeomsorgen, samt ensamkommande barn och unga och varje funktion leds av en funktionschef. Vidare så delas individ och familjeomsorgen upp i fem delar; socialjouren, barn och ungdomar myndighet, barn och unga resurs, försörjningsstöd, samt missbruksvården, som alla har underordnade grupper inom sig med respektive områdeschefer (Jönköpings kommun, 2019b). I denna uppsats så delas individ- och familjeomsorgen (IFO) i två grupper; beställare och utförare. Det vill säga de delar av verksamheten som fattar besluten och de delar av verksamheten som verkställer besluten. Det underliggande skälet till valet av att undersöka specifikt dessa två delar av IFO är ett intresse av att se om dessa två arbetsmiljöer (myndighetsutövning och behandling) skiljer sig åt utan att gå in på djupet.

Metod

Urval och undersökningsgrupp

I denna studie har urvalet baserats på redan befintliga data som samlats in hur personal inom myndighetsutövning och behandling, här kallad beställare och utförare, upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Data har sorterats ut så att studien endast belyser anställd personal inom beställare och utförare som arbetar direkt med brukare, alltså har svar från chefer inte tagits med vilket var en del som ingick i den ursprungliga datainsamlingen. Cheferna svarar på samma enkät, men då det handlar om hur personalen skattar sin arbetsmiljö så tas dessa bort, då de andra respondenternas svar delvis påverkas av just cheferna.

Bortsett från utsorteringen av chefer så delades därefter alla svar som kom in från personalen upp mellan beställare och utförare för att kunna särskilja arbetsplatser när statistiska jämförelser skulle göras.

Svarsfrekvens

Undersökningen grundar sig på 418 personer som tillfrågades som är verksamma i socialtjänstens individ- och familjeomsorg inom Jönköping kommun varav 268 personer svarade. Enheterna som undersöktes är indelade i kategorierna myndighet och öppenvården. Av de som svarat kom 162 personer (60,4%) från myndighet, alltså beställare, medan 106 personer (39,6%) uppgav att de var verksamma inom öppenvården, alltså utförare.

Könsfördelningen i hela populationen låg på 201 kvinnor (75%) och 52 män (19,4%) varav antal bortfall låg på 15 personer (5,6%). Detta tyder på att de flesta undersökningspersonerna var kvinnor medan minoriteten utgjordes av män. Liknande fördelning går att se i Graham et al (2014) men också i Flores et al (2012) studie.

Majoriteten av de som undersöktes var mellan 36–45 år (26,1%) medan de som var 18–25 år utgjorde 2,2%, 25–34 år (24,3%), 46–55 år (25%) 56–65 år (17,2%) och 66 år eller äldre (0,4%).

Tabell 1 – Frekvenstabell. Deskriptiv beskrivning av urvalfördelningen inom Individ- och Familjeomsorgen

Psykosociala arbetsmiljöenkäter för Individ- och Familjeomsorgen	Beställare (n = 162)	Utförare (n = 106)	Totalt (N = 268)
Psykosocial arbetsmiljö (QPS)	N (60.4%)	N (39.5%)	N (100%)
Kön			
Man	19 (36.5%)	33 (63.4%)	52 (19.5%)
Kvinna	133 (66.1%)	68 (33.8%)	201 (75%)
Bortfall	10 (66.6%)	5 (33.3%)	15 (5.5%)
			268 (100%)
Ålder			
18-24	5 (83.3%)	1 (16.6%)	6 (2.2%)
25-34	48 (73.8%)	17 (26.1%)	65 (24.3%)
35-44	44 (62.8%)	26 (37.1%)	70 (26%)
45-54	31 (46.2%)	36 (53.7%)	67 (25%)
55-64	25 (54.3%)	21 (45.6%)	46 (17.26%)
>65	1 (100%)	0	1 (0.04%)
Bortfall	8 (61.5%)	5 (38.4%)	13 (5.0%)
			268 (100%)
Utbildningsnivå			
Grundskola	1 (100%)	0	1 (0.04%)
Gymnasieskola	8 (47.0%)	9 (52.9%)	17 (6.16%)
Universitets-/högskoleutbildning	143 (62.7%)	85 (37.2%)	228 (85.3%)
Annan eftergymnasial utbildning	5 (35.7%)	9 (64.2%)	14 (5.3%)
Bortfall	5 (62.5%)	3 (37.5%)	8 (3.2%)
			268 (100%)
Hur många år arbetade i yrket			
≤ 2	57 (64.7%)	31 (35.2%)	88 (32,8%)
3-5	46 (58.9%)	32 (41.0%)	78 (29%)
6-10	26 (53.0%)	23 (46.9%)	49 (18,3%)
11-15	8 (42.1%)	11 (57.8%)	19 (7,1%)
16-25	15 (75%)	5 (25%)	20 (7,5%)
>25	5 (71.4%)	2 (28.5%)	7 (2,6%)
Bortfall	5 (71.4%)	2 (28.5%)	7 (2,6%)
			268 (100%)

Mätinstrument

För att mäta den psykosociala arbetsmiljön så användes Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS/QPS-Nordic) som är ett frågeformulär som är konstruerat för att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Questionnaire for Psychological and Social Factors

at Work, QPS, Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl, Ørhede, 2000). Verktøget är utprovad i Danmark, Finland, Norge och Sverige och har bland annat använts i Tham (2018)s undersökning. Frågeformuläret mäter dels de existerande arbets- och organisationsegenskaper som finns, dels individuella arbetsrelaterade åsikter från medarbetarna (Dallner et al, 2000).

Frågorna som ställs inom formuläret är uppdelade i tre områden och underliggande skalor, med underdimensioner till dessa skalor (Dallner et al, 2000); det första området är Arbetsnivå (arbetskrav, kontroll i arbetet, rollförväntningar, samt förutsägbarhet i arbetet), det andra området är social och organisationsnivå (social interaktion, ledarskap, kommunikation, organisationskultur, och socialt klimat), samt det tredje området: individnivå (engagemang, skicklighet i arbetet, förutsägbarhet, arbetsmotiv, arbetets plats i livet, och samband mellan arbetsliv och privatliv). I dessa skalorna så får undersökningsspersoner skatta sina svar enligt en femgradig skala, från 1 som är mycket sällan eller aldrig till 5 som är mycket ofta eller alltid. Till dessa frågor så förekom även andra frågor såsom kön, ålder, antal år på nuvarande arbetsplats, samt utbildningsnivå.

Det totala antalet frågor som var med var 54 medan varje index innehåller cirka 3–4 frågor vardera.

Reliabilitet- och validitetssäkrande

Cronbachs Alpha är en analysmetod som används för att undersöka reliabilitet mellan påståenden i en kvantitativ studie. Detta för att kunna vara säker på att påståendena mäter det forskaren vill undersöka och att de hör till samma kategori av frågor (Bryman, 2011). Vill forskaren undersöka åsikter kring arbetsuppgifter så vill hon/han säkra frågorna/påståendena så att ingen fråga/påstående tas med som handlar om till exempel ledarskap.

Tabell 2 Reliabilitetsanalys Cronbach's alfa för index

Index	Cronbach's alfa
Kvantitativa arbetskrav	.83
Inlärningskrav	.71
Rolltydlighet	.72
Rollkonflikt	.74
Positiva utmaningar i arbetet	.67
Kontroll av beslut	.61
Kontroll av arbetstakt	.79
Upplevelse av skicklighet	.61
Stöd från chef	.83
Stöd från arbetskamrater	.87
Uppmuntrande ledarskap	.80
Socialt klimat	.86
Innovativt klimat	.67
Ojämlighet	.70
Personalinriktning	.75
Engagemang i organisationen/arbetsplatsen	.82
Uppfattning om grupparbete	.85

Det förelåg en viss variation mellan Cronbach's alpha värdena med ett par värden strax över $\alpha = .6$ ($\alpha = .627$, $\alpha = .697$. Se tabell) men värdena i enkäten har generellt haft ett α värde över .7 vilket är ett rekommenderat gränsvärde i SPSS (Brace, Kemp & Snelgar, 2016).

Etiska aspekter

Till stöd för att förstå etiska aspekter har punkterna: a) *Informationskravet*, b) *Samtyckeskravet*, c) *Konfidentialitetskravet*, samt d) *Nyttjandekravet* setts över och försökts appliceras i vårt arbete (Bryman, 2011). Utöver det har en enkät om etisk korrekthet avseende datainsamling och studieutformande lämnats till ansvarig lärare vid högskolan för etisk avvägning. Den har sedan godkänts eller behövt kompletteras beroende på hur studiens design utformats. Vad för typ av data som planerats samlas in och på vilket sätt denna kommer att hanteras.

Att studien är en sekundäranalys innebär att information/data som undersöks redan sammanställts av en tidigare forskare och finns färdig för granskning (Bryman, 2011). Då studien är en sekundäranalys så finns det således en del brister, bland annat när det kommer till samtyckeskravet därför att personalen inte har informerats i förväg om material de lämnat fått användas eller inte. De har fått veta i förväg att deras svar kommer användas i en studie som redan gjorts men alltså inte vår. Problem som detta kan tänkas medföra är att tilliten från medarbetarna att deras data används på ett etiskt korrekt sätt skadas men det kan också innebära att information sprids till forskningsprojekt som personalen möjligen inte vill delta i. Att deras röst får vara med och representera något de inte vill involveras i, står bakom eller som skadar arbetsplatsens rykte. Dock ska det nämnas att alla personer vars svar som använts här har varit anonyma vilket gjort att ingen kan spåra svaren till några specifika personer. Inga personuppgifter har heller samlats in eller någon information som berör känsliga områden, bara data som kan kopplas till psykosocial arbetsmiljö.

Helsingforsdeklarationen från 1964 återger mer om vad det finns för regler kring samtycke (Vetenskapsrådet, 2017b). Den talar om att de som vill forska inom medicin i första hand ska ta hänsyn till individen och i andra hand till forskningen och vetenskapens intresse, aldrig tvärtom. Deklarationen är inte juridiskt bindande men har ändå fått betydelse för nationell lagstiftning. Själva tanken bakom den är att skydda undersökningspersoners integritet och information som handlar om dem som personer.

En tredje källa som berör god forskningssed och som valts att ses över i vårt arbete är Vetenskapsrådets rapport från 2017 (Vetenskapsrådet, 2017a). Den presenterar direkta handlingar som den som vill forska ska/bör följa och vad som gäller exakt när det kommer till de olika steg som forskningen går igenom, det vill säga om inriktning, mål, syfte och upplägg. Ytterligare presenteras information om centrala direktiv såsom Helsingforsdeklarationen, internationella regleringar för forskning, organisationen för ekonomiskt samarbete och utvecklings (OECD) riktlinjer för forskning och dataskyddsdirektivet. Utan att lägga fram för mycket information om

dessa, så handlar de (Vetenskapsrådet, 2017a) helt enkelt om att forskningen ska respektera mänskliga värden och använda en korrekt hantering av personliga uppgifter. Att inte skada integriteten hos de som deltar.

Administrering

Datainsamlingen för det grundmaterial som använts för denna sekundäranalys gjordes under perioden september-oktober 2015. När enkäten skickades ut så bifogade ett informationsbrev till undersökningspersonerna som förklarade studiens genomförande. Dessa enkäter genomfördes inom konfidentialitetsprincipens krav, men var kodade så att det gick att identifiera i vilken enhet av socialtjänsten som personerna arbetar inom, i vårt fall Individ- och Familjeomsorgen. Detta gjordes för att se till att det blir resultat som talar för specifika enheter inom socialtjänsten. En separat kommunal verksamhet som är fristående från Socialförvaltningen och socialtjänsten inom Jönköpings kommun fick i uppdrag att ansvara för tryck och distribution av studien enkäter och svarskuvert, samt registrering av svar när de kom in.

Analys

I början av sekundäranalysen så undersöktes de olika Cronbach's alfavärdena för de olika variablerna inom indexen. Efter detta så gjordes en omkodning av frågor inom faktorer som var negativt ställda i ett positivt index och tvärtom för att få de exakta α värdena för alla index. Efter detta så undersökte vi genom histogram vilka utav frågorna och indexen som var normalfördelade och inte, detta för att avgöra om vi skulle fortsätta med parametriska eller icke-parametriska test. Dessa variabler användes sedan för att göra en analys av skillnader mellan beställare och utförare, kön, samt ålder. Detta gjordes med hjälp av oberoende t-test respektive Mann-Whitney U-test. När det kommer till kvartilsavvikelserna för de icke-parametriska indexen så användes Tukeys Hinges. I fallet av ålder så behövdes däremot användas ett test som fungerar med fler än 2 grupper, därav användes en-vägs ANOVA med Tukeys Post Hoc test för de parametriska indexen, och för de icke-parametriska indexen så användes Kruskal-Wallis. Inom studien så räknas även 18–24 och 25–34 ihop till 18–34, samt 55–64 och 65+ ihop till 55+ i syfte av att ANOVA tester samt Tukeys Post Hoc test skall fungera, då det annars finns för få deltagare inom varje ålderskategori. Därför sätts de aktuella siffrorna för ålderskategorierna 18–34 och 55+ inom parantes i tabell 1.

Vid koppling till Herzbergs (1993) teori om hygien och motivationsfaktorer så placeras de olika faktorerna in. Inom hygienfaktorer så finner vi att kvantitativa arbetskrav, rolltydlighet, rollkonflikter, uppmuntrande ledarskap, personalinriktning, stöd från chef, socialt klimat, innovativt klimat, uppfattning om grupparbete, samt ojämlikhet.

Kvantitativa arbetskrav är en hygienfaktor för att det är fysiska arbetsvillkor samt organisationspolicy som styr. Rolltydlighet och rollkonflikter handlar om arbetsledning, organisationspolicy och administration, då om dessa ej uppfylls med rutiner med mera så finns det ej tillräckligt med rolltydlighet och risken för rollkonflikter blir större. Uppmuntrande ledarskap är direkt kopplat till arbetsledning och är därmed en hygienfaktor. Personalinriktning är kopplat till arbetsledning, administration samt organisationspolicy. Stöd från chef går att argumentera för att vara motivationsfaktor då det är erkännelse av andra, men är framförallt en hygienfaktor då det handlar om arbetsledning. Socialt klimat kan kopplas till fysiska arbetsvillkoren och till organisationspolicy och är därmed en hygienfaktor. Innovativt klimat handlar även den om de fysiska arbetsvillkoren och organisationspolicy och därmed är en hygienfaktor. Uppfattning om grupparbete handlar om fysiska arbetsförhållanden, organisationspolicy samt arbetsledning. Ojämlikhet är en annan faktor som kan argumenteras kring, då den både handlar om erkännelse från andra, arbetet i sig och möjligheten till utveckling inom motivation, samt arbetsledning, organisationspolicy, samt fysiska arbetsvillkor inom hygien. Då det i stort handlar om arbetsledning, organisationspolicy och de fysiska arbetsvillkoren så väljer vi däremot att sätta det som en hygienfaktor.

Motivationsfaktorer kan kopplas till upplevelse av skicklighet, stöd från arbetskamrater, inlärningskrav, positiva utmaningar i arbetet, kontroll av arbetstakt, kontroll av beslut, engagemang i organisationen.

Upplevelse av skicklighet kan direkt kopplas till motivation genom att det är känslor av prestation och arbetet i sig. Stöd från arbetskamrater kan kopplas till arbetet i sig samt erkännelse från andra. Inlärningskrav och positiva utmaningar i arbetet kan kopplas till möjligheten till utveckling, arbetet i sig samt känslor av prestation. Kontroll av arbetstakt och kontroll av beslut handlar i stort om ansvar och även till viss del möjligheten till utveckling och arbetet i sig. Engagemang i organisationen är en motivationsfaktor då den är direkt kopplad till att de olika hygienfaktorerna ligger på en adekvat nivå för att anställda inom organisationen ska vilja engagera sig i organisationen och dess mål.

Resultat

Upplevelser kring psykosocial arbetsmiljö mellan beställare och utförare
I tabell 3 redovisas skillnader mellan B & U vad gäller psykosocial arbetsmiljö.

Tabell 3. *Skillnader mellan beställare och utförare*

Index	Antal frågor i index (α)	Beställare n= 162	Utförare n=106	<i>p</i> -värde för skillnader mellan Beställare and Utförare
Parametriska variabler¹	Antal frågor i index (α)	<i>m</i> (<i>sd</i>)	<i>m</i> (<i>sd</i>)	<i>p</i>
Kvantitativa arbetskrav	4 (.83)	3.24 (.712)	2.54 (.756)	.000
Inlärningskrav	3 (.71)	2.80 (.702)	2.73 (.710)	.436
Rolltydlighet	3 (.72)	3.78 (.686)	3.87 (.667)	.294
Kontroll av beslut	5 (.77)	3.00 (.619)	3.37 (.574)	.000
Kontroll av arbetstakt	4 (.61)	3.02 (.817)	3.26 (.834)	.017
Upplevelse av skicklighet	4 (.78)	3.92 (.552)	3.94 (.539)	.696
Uppmuntrande ledarskap	3 (.87)	3.51 (.892)	3.58 (.767)	.475
Innovativt klimat	3 (.79)	3.75 (.713)	3.83 (.633)	.354
Personalinriktning	3 (.66)	3.01 (.849)	3.04 (.846)	.765
Engagemang i organisationen	3 (.70)	3.30 (.829)	3.29 (.852)	.892
Icke parametriska variabler²	Antal frågor I index (α)	<i>Median</i> (<i>q1</i>, <i>q3</i>)	<i>Median</i> (<i>q1</i>, <i>q3</i>)	<i>p</i>
Rollkonflikter	3 (.84)	2.66 (2.00, 3.33)	2.00 (1.67, 2.67)	.000
Positiva utmaningar i arbetet	3 (.72)	4.33 (4.00, 4.67)	4.33 (4.00, 5.00)	.466
Stöd från chef	3 (.78)	4.00 (3.33, 4.67)	4.00 (3.33, 4.67)	.821
Stöd från arbetskamrater	2 (.83)	4.50 (4.00, 5.00)	4.50 (4.00, 5.00)	.237
Ojämlighet	2 (.70)	1.50 (1.00, 2.50)	1.00 (1.00, 2.00)	.023
Uppfattning om grupparbete	3 (.849)	4.00 (3.67, 5.00)	4.33 (3.67, 4.67)	.496
Socialt klimat	3 (.858)	4.33 (3.67, 4.67)	4.33 (3.67, 4.67)	.675

¹ Parametriska variabler, har därmed undersökts med oberoende t-test.

²Icke- parametriska variabler, är därmed undersökta med Mann-Whitney U-test.

Resultatet visar här att det finns signifikanta skillnader mellan beställare och utförare när det kommer till de parametriska variablerna kvantitativa arbetskrav (3.24 respektive 2.54), kontroll av beslut (3.00 respektive 3.37, kontroll av arbetstakt (3.02 respektive 3.26). Det förekommer även signifikanta skillnader mellan beställare och utförare när det kommer till de icke-parametriska variablerna rollkonflikter (2.66 respektive 2.00), samt ojämlikhet (1.50 respektive 1.00).

Ålder och psykosocial arbetsmiljö

I tabell 4 redovisas skillnader mellan de olika ålderskategorierna; 18-34, 35-44, 45-54 samt 55+.

Tabell 4

ANOVA - test mellan ålderskategorier och psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Variabel	<i>df</i>	<i>f</i>	<i>p</i>
Kvantitativa arbetskrav	3	2.556	.056
Inlärningskrav	3	5.990	.001
Rolltydlighet	3	8.186	.000
Rollkonflikt ¹	3	6.026	.110
Positiva utmaningar i arbetet ¹	3	2.434	.487
Kontroll av beslut	3	.792	.499
Kontroll av arbetstakt	3	1.503	.214
Upplevelse av skicklighet	3	1.385	.248
Stöd från chef ¹	3	6.213	.102
Stöd från arbetskamrater ¹	3	7.279	.064
Uppmuntrande ledarskap	3	.211	.889
Socialt klimat ¹	3	5.991	.112
Innovativt klimat	3	.219	.883
Ojämlikhet ¹	3	4.82	.185
Personalinriktning	3	1.581	.195
Engagemang i organisationen/arbetsplatsen	3	2.252	.083
Uppfattning om grupparbete ¹	3	6.225	.101

¹ indexet var ej normalfördelat och därmed krävde ett Kruskal-Wallis test istället.

Resultatet av ANOVA testet och Kruskal-Wallis testet finner signifikanta skillnader i åldersgrupperna när det kommer till faktorerna Inlärningskrav samt Rolltydlighet. Vid vidare undersökning kan det ses genom Tukeys Post Hoc test att det är en signifikant skillnad mellan åldersgrupperna inom Inlärningskrav och Rolltydlighet. Dessa signifikanta skillnader är mellan ålderskategorierna 18-34 och 55+ med värdet .000, samt 35-44 och 55+ med värdet .043. Inom Rolltydlighet så visar Tukeys Post Hoc test att det finns signifikanta skillnader mellan 18-34 och 45-54 med värdet .007, mellan 18-34 och 55+ med värdet .001, 35-44 och 45-54 med .009, samt mellan 35-44 och 55+ med .001.

Kön och psykosocial arbetsmiljö

När det kommer till frågan om skillnader i om det förekommer skillnader mellan hur man respektive kvinna skattar sig i de olika faktorerna så görs oberoende t-test samt Mann-Whitney U-test för de normal respektive icke-normalfördelade faktorerna.

Tabell 5 redovisar skillnaderna mellan kön gällande psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Tabell 5 – skillnader mellan kön i psykosocial arbetsmiljö

Index	Kvinna n= 201	Man N=52	<i>p</i> -värde för skillnader mellan Kvinna och Man
Parametriska variabler ¹	<i>M (sd)</i>	<i>M (sd)</i>	<i>p</i>
Kvantitativa arbetskrav	2.98 (.798)	2.90 (.866)	.527
Inlärningskrav	2,74 (.714)	2,92 (.678)	.106
Rolltydlighet	3.84 (.641)	3.73 (.804)	.263
Kontroll av beslut	3.12 (.641)	3.24 (.577)	.237
Kontroll av arbetstakt	3.10 (.806)	3.20 (.934)	.448
Upplevelse av skicklighet	3.95 (.504)	3.76 (.621)	.019
Uppmuntrande ledarskap	3.57 (.825)	3.57 (.825)	.980
Innovativt klimat	3.81 (.685)	3.71 (.631)	.368
Personalinriktning	3.04 (.799)	2.97 (.992)	.637
Engagemang i organisationen	3.36 (.807)	3.0 (.883)	.005
Icke parametriska variabler ²	<i>Median (q1, q3)</i>	<i>Median (q1, q3)</i>	<i>p</i>
Rollkonflikt	2.33 (1.67, 3.00)	2.66 (2.00, 3.17)	.342
Positiva utmaningar i arbetet	4.33 (4.00, 5.00)	4.00 (3.67, 4.33)	.000
Stöd från chef	4.00 (3.33, 4.67)	4.00 (3.33, 4.67)	.782
Stöd från arbetskamrater	4.50 (4.00, 5.00)	4.00 (4.00, 4.75)	.059
Ojämlighet	1.50 (1.00, 2.00)	1.00 (1.00, 2.00)	.019
Uppfattning om grupparbete	4.33 (3.67, 5.00)	4.00 (3.33, 4.67)	.054
Socialt klimat	4.33 (3.67, 5.00)	4.00 (3.67, 4.33)	.012

¹Normalfördelade variabler, har därmed undersökts med oberoende t-test.

²Icke-normalfördelade variabler, är därmed undersökta med Mann-Whitney U-test.

Resultatet av analysen av skillnader mellan kön visar signifikanta skillnader när det kommer till upplevelse av skicklighet (3.95 respektive 3.76), engagemang i organisationen (3.36 respektive 3.0), positiva utmaningar i arbetet (4.33 respektive 4.00), ojämlikhet (1.50 respektive 1.00) samt socialt klimat (4.33 respektive 4.00).

Diskussion

Skillnader mellan beställare och utförare

Undersökningen visade att det fanns skillnader mellan beställare och utförare. Dessa låg i faktorerna: kvantitativa arbetskrav, kontroll av beslut, kontroll av arbetstakt, rollkonflikter och ojämlikhet.

Vid koppling till Herzberg (1993) så förekommer det signifikanta skillnader i hur de två grupperna skattar sig när det gäller för hygienfaktorerna kvantitativa arbetskrav, rollkonflikter, ojämlikhet. Även signifikanta skillnader fanns inom motivationsfaktorerna kontroll av arbetstakt och kontroll av beslut. Herzbergs (1993) modell hade för beställare och utförare kunna sägas vara hög motivation på grund av enbart 2 av 7 motivationsfaktorer som det fanns signifikanta skillnader i, medan det inom hygien enligt modellen hade skattats högt vad gäller hygienfaktorerna. Detta då det är 3 av 10 hygiefaktorer som det finns signifikanta skillnader i mellan beställare och utförare.

Utifrån vår kunskap är det ingen annan som gjort en liknande studie tidigare som vi gjort, men jämförelsen Flores et al (2012) gjorde mellan privat och offentlig sektor visar på att arbetsstrukturen kan ha betydelse för hur personalen upplever arbetsglädje och känner press. I detta fall finns en uppfattning om att beställare och utförare arbetar med olika uppgifter och har skattat arbetskrav och tidsram för det olika. Beställare-gruppen upplevde generellt högre krav samtidigt som de skattade upplevelse av kontroll och arbetstakt lägre. Rollkonflikter och ojämlikhet var saker som verkade vara ett större bekymmer hos gruppen, medan det i utföraregruppen var en mindre grad av upplevelse av skicklighet och mer individuella reflektionsfrågor kopplat till ens egen självuppfattning som var centralt.

Shier och Graham (2013) skrev också om att struktur har betydelse för välmående och hur relationen med arbetskamrater påverkar personens hälsa positivt eller negativt. De talar om det intra-organisationella perspektivet där det är själva individerna tillsammans med arbetskraven som skapar arbetsmiljön. Utifrån det är det svårt att säga att det är en klar orsak till att utförare skattar lägre på ena frågan och beställare på den andra. Det kan tolkas som att det finns flera orsaker som samverkar och skapar de avvikande skattningarna, inte bara en. Liknande uppfattning går att finna hos Welander, Astvik och Hellgren (2017) när jämförelsen mellan beställare och utförare görs då de talar om multifaktoriella orsaker och komplexiteten med flera saker som skapar en stressfylld situation, alltså att det finns både yttre och inre faktorer som styr.

Hammer och Sauter (2013) skulle mena på att det i jämförelsen inte skulle vara organisationens fel att beställare och utförare skattat olika. Istället hade de menat på att individens vanor bör setts över och att det kan vara en grund till de olika skattningarna. Däri går det att inkludera arbetstider, vad personerna gör efter avslutad arbetsdag, planering och förberedelser inför uppgifter. Den stora frågan här blir om personalen i beställare- och utförare-grupperna har olika vanor som antingen leder till ohälsosam stress eller till arbetstillfredsställelse. Svaret på den frågeställningen lämnas öppen för vidare forskning om svensk socialtjänst då resultatet som presenteras här saknar grund för att det möjligtvis skulle finnas en betydelse av sådana vanor.

Åldersjämförelser

Det visades i resultatet av ålders påverkan på skattningen att det förekom signifikanta skillnader mellan rolltydlighet och inlärningskrav, och då främst mellan ålderskategorierna 18–34 mot 45–54 och 35–44 mot 45–54 och 55+. Vi upplever osäkerhet kring vad dessa skillnader beror på statistiskt men en möjlig faktor kan vara att äldre har varit längre på arbetsplatsen jämfört med yngre. Detta skulle innebära en större vana vid sina arbetsuppgifter och därmed en sannolikt större tydlighet kring deras roll som yrkesutövare samtidigt som inlärningskrav inte är lika aktuella för de äldre då många rutiner redan behärskas och ny kunskap läggs stor del till i de redan befintliga tankemönstren. Detta till skillnad från yngre personer som troligen behöver lära dessa rutiner till större del från grunden. Skillnaderna kan dock kunna spekuleras vara ett resultat av de två saker som tas upp av socialekreterare inom Arbetsmiljöverkets (2018) rapport; nämligen att det inte ges en tillräcklig introduktion för personer som är nyanställda på arbetsplatserna och därmed måste personerna ta reda på information och rutiner mer på egen hand, och/eller att de nyanställda möter ett glapp mellan deras kunskap från högskolan och vad som krävs rent praktiskt på arbetsplatsen. Då en större andel av nyanställda troligen är yngre så kan dessa faktorer vara en del i varför det förekommer skillnader mellan yngre och äldre inom Individ- och familjeomsorgen.

Vidare koppling till den teoretiska bakgrunden som studien har så kan det sägas vara en relativt jämn fördelning i var skillnaderna finns i skattningen mellan hygien och motivationsfaktorer (Herzberg, 1993) när det kommer till åldersgrupperna. Det framstår främst vara skillnader när det kommer till rolltydlighet, vilket är en hygienfaktor som handlar om de rådande fysiska och delvis psykiska förhållandena, samt inlärningskrav som är en motivationsfaktor som kan kopplas till möjligheten till utveckling och arbetet i sig.

Welander, Astvik och Hellgrens resultat (2017) visar på att faktorer som markerar stress uttrycker sig generellt mer hos yngre än hos äldre men de finner inte heller några tydliga svar på orsaken till detta. Deras studie återger att de som arbetat längre på arbetsplatsen har mindre bekymmer med återhämtningen än de som inte arbetat lika länge men det lämnas som sagt utrymme för spekulationer kring skälen för varför det är så.

Skillnader mellan kön

En sak som studien visade på var att det var fler kvinnor än män som deltagit i studien. Detta berör samtliga tester. Dock verkar det oklart hur detta kan inverka på resultatet men eftersom tidigare forskning, exempelvis Flores et al (2012) samt Welander, Astvik och Hellgren (2017), som tagit upp kvantitativa data från socialtjänsten visar på ungefär detsamma så verkar det resultatet inte särskilt främmande. Därmed kan det vetenskapligt antas att det är en större andel kvinnor som arbetar i socialtjänsten generellt jämfört med antalet män, och att detta inte är någonting som verkar ovanligt.

Tabell 5 visade att undersökningens kvinnor och män inte hade några signifikanta skillnader på 12 av 17 faktorer, därav var endast 5 faktorer signifikanta. Faktorerna var: "upplevelse av skicklighet", "engagemang i organisationen", "positiva utmaningar i arbetet", "ojämlikhet" och "socialt klimat". Vad signifikansskillnaden beror på går inte att säga med hjälp av resultatet som tagits fram. För det krävs andra metoder. Dessa faktorer kan därefter delas in i 3 motivationsfaktorer (upplevelse av skicklighet, engagemang i organisationen och positiva utmaningar i arbetet) samt 2 hygienfaktorer (ojämlikhet och socialt klimat). Därav kan det sägas enligt Herzbergs (1993) modell att det är relativt hög motivation och hygien, fast vi hade nog argumenterat för att det är en *måttlig* motivation och hög hygien då det förekommer skillnader i 3 av 7 motivationsfaktorer och enbart 2 av 10 hygienfaktorer.

Angående tidigare forskning (Welander, Astvik och Hellgren, 2017) visar resultatet på att det finns en könsskillnad i antal inrapporteringar om hög stress hos chefer i socialtjänsten, där kvinnor rapporterar i större grad, men hur det ser ut mellan medarbetare verkar oklart. Det finns ingen klar uppfattning i Welander et al resultat som tyder på att det finns en faktisk skillnad mellan kvinnor och män i medarbetargruppen. Därav kan tankar växa om att kön inte har en särskilt väsentlig betydelse för hur den psykosociala hälsan hos människor ser ut inom socialtjänsten. Å andra sidan visar resultatet i detta arbete att det förekommer skillnader mellan könen på de fem indexen men det utesluter inte att det kan bero på ojämna fördelningar snarare än på könstillhörighet. Likaväl

hade det gått att säga utifrån Olsson och Sundh (2018) att det kan vara en individfråga där människor känner olika eftersom de är olika individer. Å andra sidan kan det spekuleras om ifall kvinnor och män haft olika vanor som gjort att resultatet visar vad det visar. Att kvinnor har vissa rutiner och män andra vilka främjar ett hälsosamt psykosocialt beteende olika bra (Olsson & Sundh, *ibid*).

Metoddiskussion

Utomstående faktorer

Till skillnad från orsak och verkan gällande arbetssituationen så finns en sak som skulle kunna undersökas mer, nämligen de återhämtningsstrategier Olsson och Sundh (2018) menar på kan användas för att hantera sin arbetssituation. Även om detta kan tyckas vara intressant för vår studie vävs det inte in. Samtidigt vävs det heller inte in faktorer utanför arbetet som skulle kunna påverka personalens välmående, vilket Hammer och Sauter (2013) gjort en studie på. Med det sagt kan det finnas risk för att validiteten inte stämmer då dessa luckor kan leda till ett typ2-fel. Alltså att betydelsefull information förbises.

Om vi å andra sidan hade tagit mer hänsyn till Olsson och Sundh (2018) och Hammer och Sauter (2013) resultat, så hade vår studie kanske lyckats få med information om vad raster, copingstrategier och vanor får för betydelse för välmående, till skillnad från de arbetsrelaterade faktorer som faktiskt undersöks (arbetsbelastning och jobbklimat). Hammer och Sauter betonar att vanorna har en inverkan på arbetsprestation och att det därför är en sak som borde tas hänsyn till när psykosocial arbetsmiljö studeras. Detta kan däremot vara svårt att göra i och med att undersökningen i sig är kvantitativt baserad och därmed endast generaliserar orsak och verkan, medan Hammer och Sauter (2013) och Olsson och Sundh (2018) är kvalitativa studier som är mer djupgående och mer individ-baserade då de bygger på intervjuer.

Slutsatser

När det kommer till slutsatser för denna sekundäranalys så går det till slut att konstatera att det finns signifikanta skillnader inom beställare-utförare, ålder, samt inom kön. Dessa skillnader förekom i faktorerna kvantitativa arbetskrav, kontroll av beslut, kontroll av arbetstakt, rollkonflikter, samt i ojämlikhet för beställare-utförare. Signifikanta skillnader förekom även för faktorerna inlärningskrav och rolltydlighet när det kommer till ålderskategorierna. Slutligen förekom det signifikanta skillnader i upplevelse av skicklighet, engagemang i organisationen, positiva utmaningar i arbetet, ojämlikhet och socialt klimat mellan könsgrupperna. Trots dessa slutsatser finns det som nämnt faktorer som ligger bortom vår kontroll då det för oss inte är genomförbart att täcka in alla aspekter som skulle kunna påverka resultatet. Därmed lämnas utrymme för vidare undersökning.

Förslag till vidare forskning

Ett förslag som vår sekundäranalys ger för vidare forskning är att göra en uppföljning i form av en djupgående kvalitativ studie där man likt Hammer och Sauter (2013) undersöker vad olika anställda har för vanor, hur deras raster ser ut och vad deras coping-strategier för att förhindra utmattning är. Ett annat förslag är att undersöka i liknande studier korrelationen mellan beställare-utförare, kön och ålder om hur de svarar på de olika psykosociala arbetsmiljöfrågorna. Alltså att frambringa vilka mått på skillnader som finns mellan grupperna i siffror. Då blir resultatet inte lika diffust.

Referenslista

- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress: En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund, Sverige: Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket (2018). *Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö"*. Hämtad elektroniskt från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/slutrapport-socialsekreterares-arbetsmiljo.pdf>
- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being?. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 83, Issue 3, December 2013, Pages 571-580.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2016). *SPSS for psychologists (and everybody else)*. (6th edition.). London, United Kingdom: Palgrave.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2:a, [rev.], uppl.). (Björn Nilsson, övers.). Malmö, Sverige: Libris.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Arbetslivsinstitutet. Hämtad 2019-04-09 från <http://www.ammuppsala.se/sites/default/files/fhv-metoder/QPSnordic%20manual.pdf>
- Diefendorff, J. M., & Seaton, G. A. (2015). Work Motivation. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*: Second Edition, pp.680-686.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling* (1:a uppl.). Lund, Sverige: Studentlitteratur.
- Flores, R., Miranda, P., Muñoz, C., & Sanhueza, G. (2012). Chilean social workers and job satisfaction: The impact of psychological states and role stress. *International Social Work*, Volume 55, Issue 3, 1 May 2012, Pages 353-368, <https://doi.org/10.1177/0020872812437224>
- Graham, J.R., Bradshaw, C., Surood, S., & Kline, T.J.B. (2014). Predicting Social Workers' Subjective Well-Being. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, Volume 38, Issue 4, Pages 405-417. DOI: 10.1080/23303131.2014.938584
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hackman, R. & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational performance and human behavior*. 16, 250-279.
- Hammer, L. B., & Sauter, S. (2013). Total Worker Health and Work–Life Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol 55 Suppl 12S, 25-29.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work* (New ed.). New Brunswick, N.J.: Transaction.

Jönköpings kommun. (2019a). *Socialförvaltningen*. Hämtad 2019-04-09 från https://www.jonkoping.se/kommunpolitik/kommunensorganisation/forvaltningar/socialforvaltningen.4.74fef9ab15548f0b80016c2.html?folder=19.446709e815e511d62444afd&sv.url=12.11bf62f315e5113dcb76ba5&fbclid=IwAR0DGgbUyOvoGFBIoQCpCEueHjOgZLEIywCEMemQ9cBdR4_Wn3-GLNGgT3w

Jönköpings kommun. (2019b). *Socialförvaltningens organisation (organisationskiss)*. Hämtad 2019-04-09 från [https://www.jonkoping.se/download/18.476248221628a70db0ea1ef/1546851901628/Socialf%C3%B6rvvaltningens%20organisation%20\(organisationsskiss\).pdf](https://www.jonkoping.se/download/18.476248221628a70db0ea1ef/1546851901628/Socialf%C3%B6rvvaltningens%20organisation%20(organisationsskiss).pdf)

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation Related to Work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, *Vol. 102*(03). 338-355.

Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*, 309-336

Olsson, E., & Sundh, M. (2018). Perception of time in relation to work and private life among Swedish social workers – the temporal clash between the organisation and the individual, *European Journal of Social Work*, <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423549>

Rubenstein, A.L., Eberly, M.B., Lee, T.W., & Mitchell, T.R. (2017). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*. 2018; *71*: 23– 65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>

Shier, M. L., & Graham, J. R. (2013). Organizations and social worker wellbeing: The intra-organizational context of practice and its impact on a practitioner's subjective well-being. *Journal of Health and Human Services Administration*, *36*(1), 61-105.

Tham, P. (2018) Where the need is greatest: a comparison of the perceived working conditions of social workers in Swedish metropolitan low-, middle-and high-income areas in 2003 and 2014, *Nordic Social Work Research*, *8*:2, 185-200, DOI: [10.1080/2156857X.2017.1326975](https://doi.org/10.1080/2156857X.2017.1326975)

Vetenskapsrådet. (2017a). *God forskningssed*. Hämtad elektroniskt från https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

Vetenskapsrådet. (2017b). *Helsingforsdeklarationen*. Hämtad 2019-08-14 elektroniskt från <https://www.kliniskastudier.se/for-dig-som-forskar/lagar-och-regler/helsingforsdeklarationen.html>

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. *12* (2002) 173–194

Welander, J., Astvik, W., & Hellgren, J. (2017). Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, *23*:2, 8-26, ISSN: 1400-9692

Welander, J., Astvik, W., & Isaksson, K. (2017) Corrosion of trust: violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers, *Nordic Social Work Research*, *7*:1, 67-79, DOI: [10.1080/2156857X.2016.1203814](https://doi.org/10.1080/2156857X.2016.1203814)

BILAGA 1**Psykosocial arbetsmiljöenkät****Arbetskrav**

Tabell 1.

<i>Kvantitativa arbetskrav</i>	<i>Referensvärden QPS</i> <i>M</i>
Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	3.24
Måste du arbeta övertid?	2.27
Måste du arbeta i mycket högt tempo?	3.73
Har du för mycket att göra?	3.34
Total skalpoäng	3.26

Tabell 2.

<i>Inlärningskrav</i>	<i>Referensvärden QPS</i> <i>M</i>
Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	1.85
Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?	2.44
Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?	3.61
Total skalpoäng	2.63

Rollförväntningar

Tabell 3.

<i>Rolltydlighet</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	4.04
Vet du vilket ansvarsområde du har?	4.39
Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	4.21
Total skalpoäng	3.55

Tabell 4.

<i>Rollkonflikt</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Måste du utföra saker som du tycker skulle göras annorlunda?	2.75
Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?	2.71
Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	2.24
Total skalpoäng	2.38

Kontroll i arbetet

Tabell 5.

<i>Positiva utmaningar i arbetet</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	4.10
Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	3.65
Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?	4.07
Total skalpoäng	3.94

Tabell 6.

<i>Kontroll av beslut</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Om det finns olika sätt att göra ditt arbete på, kan du då själv välja hur du skall göra det?	3.72
Kan du påverka mängden arbete du får?	2.45
Kan du påverka beslut angående vilka personer du skall arbeta tillsammans med?	2.14
Kan du bestämma när du skall ha kontakt med klienter/brukare/medborgare?	2.55
Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	2.95
Total skalpoäng	2.76

Tabell 7.

<i>Kontroll av arbetstakt</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Kan du själv bestämma din arbetstakt?	3.01
Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	2.98
Kan du själv bestämma hur länge du tar paus?	2.59
Kan du bestämma din egen arbetstid (flectid)?	2.67
Total skalpoäng	2.81

Skicklighet i arbetet

Tabell 8.

<i>Upplevelse av skicklighet</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?	3.96
Är du nöjd med den mängd arbete du får gjort?	3.78
Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	3.88
Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	4.14
Total skalpoäng	3.94

Social interaktion

Tabell 9.

<i>Stöd från chef</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	3.47
Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?	3.79
Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	3.21
Total skalpoäng	3.49

Tabell 10.

<i>Stöd från arbetskamrater</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	3.80
Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?	3.96
Total skalpoäng	3.88

Ledarskap

Tabell 11.

<i>Uppmuntrande ledarskap</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	2.74
Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt?	2.78
Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?	2.66
Total skalpoäng	2.73

Organisationskultur

Tabell 12.

<i>Socialt klimat</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Uppmuntrande och stödjande.	3.33
Mistroget och misstänksamt.	1.89*
Avslappnat och trivsamt.	3.50
Total skalpoäng	3.65

* Note. Omvänd skala. Därav minus 6 vid framräknande av skalpoäng

Tabell 13.

<i>Innovativt klimat</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	3.36
Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	3.37
Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?	3.32
Total skalpoäng	3.35

Tabell 14.

<i>Ojämlighet</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?	1.89
Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?	1.91
Total skalpoäng	1.90

Tabell 15.

<i>Personalinriktning</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats?	2.26
Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?	3.18
I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	3.07
Total skalpoäng	2.84

Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

Tabell 16.

<i>Engagemang i organisationen/arbetsplatsen</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.	3.52
Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.	3.17
Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa.	3.13
Total skalpoäng	3.28

Uppfattning om grupparbete

Tabell 17.

<i>Uppfattning om grupparbete</i>	<i>Referensvärden QPS</i>
	<i>M</i>
Uppskattar du att ingå i gruppen?	4.14
Utförs arbetet i gruppen på ett flexibelt sätt?	3.80
Är er grupp bra på att lösa problem?	3.79
Total skalpoäng	3.83

Bakgrundsvariabler

Välj det alternativ som stämmer in på din ålder.	<input type="checkbox"/> 18 – 25 år <input type="checkbox"/> 26 – 35 år <input type="checkbox"/> 36 – 45 år <input type="checkbox"/> 46 – 55 år <input type="checkbox"/> 56 – 65 <input type="checkbox"/> 66 år eller äldre
Kön	<input type="checkbox"/> Kvinna <input type="checkbox"/> Man
Utbildning Ange det alternativ som bäst stämmer in på din utbildningsbakgrund	<input type="checkbox"/> Grundskola <input type="checkbox"/> Gymnasieskola <input type="checkbox"/> Universitets-/högskoleutbildning <input type="checkbox"/> Annan eftergymnasial utbildning
Innehar du en chefsbefattning (avser ansvar för verksamhet, budget & personal)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej (Gå vidare till fråga xx)
Hur många underställda medarbetare omfattas av ditt chefskap? (Denna fråga vänder sig endast till dig som innehar en chefsbefattning)	<input type="checkbox"/> 1 – 25 <input type="checkbox"/> 26 – 35 <input type="checkbox"/> 36 – 45 <input type="checkbox"/> 46 – 55 <input type="checkbox"/> 56 – eller fler
Hur många år har du arbetat i yrket?	<input type="checkbox"/> 0-2 år <input type="checkbox"/> 3-5 år <input type="checkbox"/> 6-10 år <input type="checkbox"/> 11-15 år <input type="checkbox"/> 16-25 år <input type="checkbox"/> 26 år eller mer