



Examensarbete VT- 2024

UPPSALA UNIVERSITET

Institutionen för
pedagogik, didaktik och
utbildningssociologi
Examensarbete i
Pedagogik C, 15 hp

Friskfaktorer för välmående medarbetare

En enkätundersökning av relationen mellan medarbetares välmående, balansen mellan arbete och privatliv, ledarskapet och relationer på arbetsplatsen

Emma Hallinder & Frida Gustafsson

Handledare: Esther Hauer

Examinator: Johanna Svahn

Sammanfattning

För att kunna skapa och bibehålla friska och välmående arbetsplatser för såväl individ som organisation så krävs det en medvetenhet om vad för faktorer som faktiskt främjar detta. Genom att undersöka friskfaktorer och vad friskfaktorer har för relation till välmåendet kan denna studie bidra till ökad medvetenhet kring detta. Studien utgick från en kvantitativ metod med enkät som datainsamlingsmetod. Enkäten konstruerades med hjälp av de beprövade mätinstrumenten Work Experience Measurement Scale (WEMS), Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS), QPSNordic och Work and Family Conflict Scale (WFCS). Genom 60 respondenters svar skapade studien en översikt över hur medarbetare skattar sitt generella välmående och faktorerna: chefens ledarskap, relationen till arbetskollegor samt balans mellan arbete och privatliv (WLB - work life balance). Studiens syfte var utöver att mäta hur medarbetare skattar utvalda faktorer och hur det korrelerar med välmåendet, att bidra med kunskap för samhälle, arbetsplatser och individer kring välmåendeprocessen. Med hjälp av JD-R-modellen (krav- och resursmodellen) som teoretiskt analysverktyg visade resultatet på att respondenterna i denna studie besitter relativt höga grader av arbetsresurser, i form av organisatoriska, sociala, psykiska och fysiska resurser. Dessa resurser kan i sin tur användas för att minska arbetskrav, uppnå arbetsmål eller ökad personlig tillväxt och utveckling. Chefers ledarskap visade sig i studien vara en betydande friskfaktor då det bidrar med organisatoriska resurser. Vidare visade det sig även att relationen till kollegor samt stöd från nära och kära, det vill säga sociala resurser, vara en viktig friskfaktor för välmåendet. Balansen mellan arbete och privatliv visade sig ha det starkaste sambandet med välmåendet.

Nyckelord: *Välmående, friskfaktorer, JD-R-modellen, salutogen*

Abstract

To be able to create and uphold a healthy work environment for the individual and organization, it is required to have an awareness about which health factors that actually promote this. By researching health factors and their relationship with well-being, this study contributes to increased awareness. This study was based on a quantitative methodological approach, with surveying as the method for collecting the data. The survey was created using the following previously established measurements: Work Experience Measurement Scale (WEMS), Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS), QPSNordic och Work and Family Conflict Scale (WFCS). Through the answers of 60 respondents this study provides an overview of how employees perceive their well-being and factors, i.e. manager's leadership, the relationship with colleges as well as work- life- balance (WLB). This study therefore aimed to measure the selected factors and their correlation with well-being. Contributing with knowledge about the process of well-being to the society, workplaces and individuals. With the help of the Job- demands- resources model (JD-R) as a theoretical framework, the results showed that the respondents in the study possessed relatively high levels of job resources. These being organizational-, social-, physical- and psychological resources. These resources can in turn be used to decrease work demands, achieve work goals or to increase personal growth and development. The manager's leadership was shown to be a prominent health factor because it provides employees with organizational resources. The relationship with colleges and support from loved ones was also found to be an important health factor, since it provides employees with social resources. The work- life- balance was shown to have the strongest correlation with well-being for the employees.

Keywords: *Well-being, health factors, the JD- R model, salutogen*

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Syfte	5
1.2 Frågeställningar	5
2. Tidigare forskning	6
2.1 Chefers ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen	6
2.2 Balansen mellan arbete och privatliv (WLB)	8
2.3 Välmående enligt JD-R (krav- och resursmodellen)	11
2.4 Sammanfattning tidigare forskning	12
3. Teoretiska utgångspunkter	13
3.1 Begreppsförklaring	13
3.2 JD-R (Krav- och resursmodellen)	14
4. Metod	16
4.1 Metod för datainsamling	16
4.2 Utformning av enkäten	17
4.3 Mätinstrument	18
4.4 Urval	19
4.5 Genomförande	20
4.6 Databearbetning och analysmetod	20
4.7 Validitet och reliabilitet	22
4.8 Forskningsetiska aspekter	23
4.9 Metodreflektion	24
5. Resultat	26
5.1 Bakgrundsvariabler	26
5.2 Hur skattar medarbetarna chefs ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen?	27
5.3 Hur skattar medarbetarna balansen mellan arbete och privatliv (WLB)?	29
5.4 Hur skattar medarbetarna sitt generella välmående?	31
5.5 Hur korrelerar berörda faktorer och medarbetarnas välmående?	33
5.6 Sammanfattning av resultat	34
6. Analys och diskussion	36
6.1 Analys utifrån JD-R-modellen	36
6.2 Resultatdiskussion	37
6.3 Studiens bidrag, begränsningar och vidare undersökningar	39
7. Slutsats	42
8. Referenslista	44
9. Bilagor	48
9.1 Informationsbrev	48
9.2 Enkätundersökning	49

1. Inledning

Det är högst aktuellt att söka kunskap om vilka faktorer som är centrala för att skapa friska och välmående arbetsplatser för såväl individen som för organisationer. Detta för att i ett långsiktigt perspektiv kunna skapa hållbara arbetsplatser så att fler kan få ett hållbart arbetsliv. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2020) fick 2018 i uppdrag av regeringen att sammanställa kunskap om vilka faktorer som är avgörande för att skapa och upprätthålla hälsosamma arbetsplatser. Detta grundas bland annat i frågan om samhällets ansvar för att skapa ett hållbart arbetsliv som gynnar både individen och organisationen, men även i strävan efter att fler ska kunna arbeta ett helt arbetsliv genom en balans mellan fritid, arbete och avkoppling. Samtidigt ökar både kraven på produktivitet och effektivitet på arbetsmarknaden ständigt. Den globala konkurrensen genererar högre krav på organisationer att höja sin produktivitet och effektivitet vilket resulterar i att organisationer ofta både behöver göra om och organisera om i arbetet. Dessa förändringar och prioriteringar sker även ofta på bekostnad av exempelvis hälsan och välbefinnandet hos arbetstagarna (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2020).

Regeringskansliet (2009) menar att om människor trivs på sin arbetsplats så är det en stor fördel för såväl individen som för företagen. Detta eftersom att en god arbetsmiljö där människor trivs och är friska både lockar till sig den bästa arbetskraften och får den att stanna kvar. Arbetsmiljön kan även ses som en förutsättning för att företagen ska kunna ta tillvara på den kompetens och kreativitet som sina anställda bidrar med på arbetsplatsen (Regeringskansliet, 2009). Att undersöka friskfaktorer påverkan på det generella välmåendet och dessutom applicera faktorer i såväl arbetslivet som i privatlivet är av intresse utifrån ett arbetslivspedagogiskt perspektiv. Studiens pedagogiska relevans kan därmed härledas till att organisationer är under ett konstant och livslångt lärande och behöver fortsätta att anpassas efter förändringar och tillämpa förbättringar. Genom en ökad kunskap i hur nämnda faktorer kan generera i ett ökat välmående hos medarbetarna så bidrar denna studie med viktiga redskap och insikter i hur detta kan uppnås och varför det bör prioriteras. En arbetsplats där medarbetarna mår bra leder till att de i bättre utsträckning kan prestera och vara effektiva. En strävan efter attraktiva arbetsplatser är därmed av relevans för såväl medarbetaren själv men även för organisationer och samhället i stort.

Tidigare forskning tyder på att ledarskapet på arbetsplatsen har en påverkan på medarbetarnas välmående. Detta kan tas i form i både trender av lägre sjukfrånvaro, men även i att medarbetaren blir mer engagerad och kan prestera bättre på arbetsplatsen (Hauff, Krick, Kriebe & Felfe, 2022; Dellve & Larsson Fallman, 2020). Samtidigt visar annan forskning på att relationen till kollegorna på arbetsplatsen har en avgörande betydelse då det skapar en känsla av gemenskap och tillit på arbetsplatsen (Schön Persson, 2019). Dessutom visar forskning på att relationen mellan arbete, privatliv och samhälle utgör en avgörande roll för hur medarbetaren får ihop vardagen och välmåendet. Detta bland annat eftersom att medarbetare som mår bättre i sitt privatliv är bättre rustade för att hantera och bemöta situationer i arbetet (Törnquist Agosti, Bringsén & Andersson, 2017).

Studien kommer att utgå från JD-R-modellen. Modellen uppmärksammar och belyser hur olika faktorer spelar roll i utbrändhet hos medarbetare. Genom fyra komponenter som innefattar arbetskrav, arbetsresurser, utmattning samt brist på engagemang, som dessutom har ytterligare underliggande aspekter under vardera område, menar Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001) att utbrändhet kan analyseras bitvis. Medarbetarnas psykiska och fysiska välmående påverkas och beror med andra ord på olika faktorer på arbetsplatsen och i privatlivet (Demerouti et al., 2001). Denna studie fokuserar på det salutogena perspektivet av JD-R-modellen. Berörda faktorer i studien kommer att jämföras med olika former av arbetsresurser som JD-R-modellen utgår från.

1.1 Syfte

Syftet med studien är att utifrån ett salutogent perspektiv undersöka relationen mellan olika faktorer och medarbetares välmående samt huruvida faktorerna kan betraktas som friskfaktorer. Faktorerna som kommer att undersökas är chefens ledarskap, relationen till kollegor på arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv.

1.2 Frågeställningar

- Hur skattar medarbetarna chefens ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen?
- Hur skattar medarbetarna balansen mellan arbete och privatliv?
- Hur skattar medarbetarna sitt generella välmående?
- Hur korrelerar berörda faktorer och medarbetarnas välmående?

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer ett urval av tidigare forskning kopplat till friskfaktorer relaterade till arbetsplatsen att presenteras. Forskningen som behandlas består av åtta artiklar och en avhandling som publicerades mellan åren 2012-2023, främst från Sverige men även från Tyskland och Indien. Samtliga är peer reviewed. För att hitta relevant forskning kopplat till syftet användes Uppsala universitets söktjänst och Google Scholar. Utöver dessa har även referenslistor i relevanta studier använts för att finna ytterligare forskning. Sökorden som genererade studierna var: (Friskfaktorer OR Health factors OR Salutogen*) AND (Arbetsplats OR Arbetsmiljö OR Workplace OR Organisation OR Work Environment) AND (Välmående OR Trivsel OR Well-being OR Job Satisfaction)

Avsnittet kommer att tematiseras utifrån de områden som varit genomgående i forskningen om relationen mellan de olika faktorerna, välmående och arbetsplats. Dessa är chefers ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen, balansen mellan arbete och privatliv (WLB) samt välmående på arbetsplatsen enligt JD-R modellen.

2.1 Chefers ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen

Ett ledarskap kan struktureras på olika sätt och därmed få olika konsekvenser. Till exempel undersöker Hauff, Krick, Kriebe och Felfes (2022) kvantitativa studie ett hälsoinriktat ledarskap, de anställdas välmående och arbetsprestation, i förhållande till varandra. Hauff et al. (2022, s. 1) studie fokuserar främst på att analysera hälsoinriktat ledarskap, både hur det påverkar de anställda ur olika aspekter, men även hur ledarskapet struktureras, värderas och hur medvetna ledarna är om sina anställda. Studiens resultat visar på att ett hälsoinriktat ledarskap påverkar de anställdas välmående positivt, samtidigt som deras engagemang för arbetet ökar och de känner en större plikt till sitt arbete. Detta menar Dhir et al. (2023, s. 11-13) kan förklaras då medarbetarna upplever att organisationen bryr sig om deras välmående samt värderar medarbetarens bidrag på arbetsplatsen. Likaså hade personalvård en koppling till medarbetarnas uppfattning om ökat välbefinnande när det kommer till deras hälsa och lycka (Hauff et al., 2022, s. 5). Sammanfattningsvis tyder Hauffs et al. (2022, s. 9) forskning på att personalvård och ett hälsoinriktat ledarskap gynnar den enskilda individens välbefinnande vilket i sin tur ökar engagemanget i arbetsprestationen, som gynnar organisationen. Däremot visar resultatet på att ett alltför överdrivet ledarskap som lägger för

mycket fokus vid de anställdas välmående kan ha en negativ effekt på arbetsprestationen, vilket tydliggör att det är viktigt att ha en bra balans mellan dessa olika faktorer (Hauff et al., 2022, s. 9).

Ett balanserat ledarskap kan även vara en bidragande faktor som resulterar i en lägre sjukfrånvaro på arbetsplatsen, vilket Dellve och Larsson Fallmans (2020, s. 37-38) studie tyder på. I studien undersöks huruvida det finns en samvariation mellan låg sjukfrånvaro bland sjuk- och undersköterskor och denna utveckling och arbetsplatsens strategier för att utöka välmåendet på arbetsplatsen. Studien visade att det fanns faktorer som indikerade på att en stödjande, strukturerad och närvarande ledning och en god samverkan mellan chefer och medarbetare var faktorer som var betydelsefulla, om än samvariationerna var svaga. Dellve och Larsson Fallman (2020, s. 31) använder sig av en kvantitativ metodologi för att analysera nivåer av sjukdagar bland sjuksköterskor och undersköterskor. Studien pågick över en period på fyra år och sammankopplades till enkätdata från 114 operativa chefer som innefattar hur dessa egenskattade sitt arbete och sina förutsättningar. Studiens urval och undersökningsgrupp var två sjukhus inom samma region och totalt omfattade studien 2729 personer som arbetar heltid. Resultatet visade på att majoriteten av de anställda inte haft några sjukdagar över huvud taget. Olika enheter på sjukhusen hade olika utvecklingslinjer, vilket Dellve och Larsson Fallman (2020, s. 33-34) menar tyder på att sjukfrånvaron hos en enhet kan bero på och påverkas av relationen mellan ledarskap och arbetsförhållanden. De enheter som hade en trend med fortsatt sjunkande sjukfrånvaro hade också generellt mer och högre grad av de positiva faktorer som påverkar arbetsmiljön. De enheter som tvärtom hade svårare med till exempel samarbetet på arbetsplatsen hade istället en ökad sjukfrånvaro. Resultatet av Dellve och Larsson Fallmans (2020, s. 37-38) studie pekar på att det finns strategier och faktorer som påverkar sjukfrånvaron inom vården, samt att ett stödjande ledarskap och en hälsosam arbetsmiljö främjar en lägre sjukfrånvaro.

Även Lindberg och Vingård (2012, s. 3032-3033) genomförde en forskningssammanställning för att lyfta faktorer som anses centrala för en hälsosam arbetsmiljö. Sammanställningen är baserad på en innehållsanalys av 24 olika studier. Samtliga studier har grupperats och analyserats utefter kategorierna medarbetarnas synpunkter, indikatorer och vägledningsdokument. Utifrån kategorin medarbetarnas synpunkter lyfte Lindberg och Vingård (2012, s. 3035-3036) följande faktorer som medarbetarna ansåg vara viktiga för en hälsosam arbetsplats: samarbete, ett positivt och socialt klimat, att bli behandlad med respekt,

autonomi, möjligheter för utveckling och tillväxt för individen, en chef som är positiv, tillgänglig och rimlig, erkännande, en bra kommunikation och att medarbetarna får vara involverade. Strömberg et al. (2017, s. 181-182) menar även att ledarskap är en viktig faktor för hälsofrämjande arbete som påverkar stora delar av arbetsklimatet. Ledarskapet bör därför anpassas efter tillfälle och stödjande av medarbetare är av stor betydelse för utfallet.

I en avhandling från Lunds universitet undersöker istället Schön Persson (2019, s. 12, 23) hur hälsa och välbefinnande påverkas av relationerna på arbetsplatsen bland kommunalt sjukvårdsanställda. Avhandlingen baseras på ett salutogent perspektiv och består av fyra olika studier, med tre kvalitativa delar i form av intervjuer och en kvantitativ del i form av enkät. Avhandlingen har ett urval på totalt 765 deltagare. Schön Persson (2019, s. 40) lyfter olika faktorer som är avgörande för att medarbetare trivs med sina kollegor på arbetsplatsen. Det mest centrala var att det finns en känsla av samhörighet eller gemenskap bland kollegorna. För att detta skulle uppnås krävs det att det finns tillit, delat ansvar och samarbete. Schön Persson (2019, s. 40-41) menar med tillit att det exempelvis finns utrymme för medarbetaren att uttrycka sig utan rädslan att bli dömd av sina kollegor. Även Strömberg et al. (2017) belyser betydelsen av tillit till kollegorna på arbetsplatsen. De menar att tillit tillhör det sociala kapitalet, liksom ömsesidighet och erkännande kollegor sinsemellan. Det sociala kapitalet fungerar därför som både en hälsofrämjande och kvalitetsutvecklande faktor, då det skapar en trivsamt arbetsmiljö och bygger goda relationer vilket medför betydande information och kunskapsutbyte, kollegor och verksamheter emellan (Strömberg et al., 2017, s. 181). Med ett delat ansvar menas istället att medarbetaren inte upplever att allt ansvar ligger på sina egna axlar. Att det finns en ömsesidighet och ett samarbete som skapar en gemenskap på arbetsplatsen. Dessa faktorer skapar en känsla av tillhörighet och leder till att medarbetarna får och kan använda sina kompetenser på rätt sätt (Schön Persson, 2019, s. 40-41).

2.2 Balansen mellan arbete och privatliv (WLB)

Något som många människor har gemensamt är den vardagliga kampen och strävan efter att få ihop sin vardag. Här gäller det att bland annat hitta tid och energi för att skapa en balans mellan arbete och privatlivet, och där det ena inte influerar det andra för mycket. Något som i mångt och mycket kan vara lättare sagt än gjort. Denna faktor kan därmed förstås ha en inverkan på många medarbetares välmående. Törnquist Agosti, Bringsén och Andersson

(2017) studerade vilka resurser som är avgörande för kommunanställda för att uppnå en balans mellan arbete och privatlivet (WLB). Studien ägde rum i södra Sverige och hade en kvantitativ metodologi där 631 respondenter besvarade ett frågeformulär. Datan analyserades sedan i två steg, genom en regressionsanalys som lyfte centrala resurser och ytterligare en regressionsanalys som lyfte väsentliga underresurser. Studiens resultat visade på fem centrala resurser kopplade till balansen mellan arbete och privatlivet, dessa var återhämtning, välmående, en positiv tidsupplevelse på arbetet och privatlivet samt en positiv livssituation. Faktorerna som utpekade sig som underresurser berörde istället en stödjande hemmiljö, hälsofrämjande ledarskap samt att reflektera över vardagen (Törnquist Agosti et al., 2017, s. 2351). Enligt Törnquist Agosti et al. (2017, s. 2365-2366) är en positiv livssituation resursen som är mest associerad med WLB, och hit hör faktorer som boendesituation, ekonomi, privatliv och en positiv känsla för arbetet. Forskarna menar därför att det är viktigt att addera ett större makroperspektiv till forskning kopplat till WLB och välmående på arbetsplatsen just eftersom perspektivet förhåller sig till arbete, familj och samhälle. Det är därmed inte bara faktorer på individuell eller organisatorisk nivå som är relevanta. Dessutom belyser studien vikten av en positiv tidsupplevelse, det vill säga att medarbetaren har tillräckligt med tid både i sitt privatliv och på arbetsplatsen att till exempel hinna utföra sina arbetsuppgifter utan att uppleva en tidspress. Detta går även hand i hand med medarbetarens autonomi, eller makten över att bestämma själv. Anställda som har förutsägbara arbetstimmar och hög autonomi tenderar i högre utsträckning att kunna kombinera arbete och privatliv (Törnquist Agosti et al., 2017, s. 2366-2367). Slutligen menar Törnquist Agosti et al. (2017, s. 2367) att organisationer som använder sig av policies eller program för att förbättra individuella hanteringsförmågor har en direkt positiv effekt på sina anställdas balans mellan arbete och privatliv, eftersom individer som har bättre individuella hanteringsförmågor uppnår bättre generellt välmående.

Bringsén, Andersson, Ejlertsson och Troeins (2012, s. 403) studie lyfter även bland annat privatlivets influens som en arbetsrelaterad resurs för att främja hälsa hos vårdpersonal. Studien genomfördes med en kvalitativ metod på ett medelstort sjukhus i södra Sverige genom åtta gruppintervjuer. Urvalet bestod av totalt 37 anställda, antingen utbildade undersköterskor eller sjuksköterskor. Studien visade att upplevelsen av belöning kunde ses som mest central eftersom det främst påverkar den anställdes motivation. Faktorer som vårdpersonalen lyfte var glädjen att få vara del av något större, tillfredsställelse, bekräftelse och lärande (Bringsén et al., 2012, s. 406-408). Dessutom lyfts betydelsen av uppdraget på

arbetsplatsen. Det vill säga om den anställda upplever en kontroll och hanterbarhet över de uppgifter hen utför. Bringsén et al. (2012, s. 409) menar vidare att faktorer som rutiner, den fysiska miljön, arbetsbelastningen och en känsla av att arbetet flyter på smidigt är avgörande för en hälsofrämjande arbetsplats. Slutligen menar forskarna att sammanhanget är avgörande, exempelvis genom påverkan av medarbetarens privatliv. Dels lyfts betydelsen av att den anställda upplever att hen har en del att säga till om och påverka vad gäller exempelvis arbetstider, lön och semester. De menar även att det finns en mänsklig faktor då medarbetare som har en bra dag i sitt privatliv är bättre rustade för att bemöta och hantera olika situationer under arbetsdagen (Bringsén et al., 2012, s. 409-410). Dhir, Mohapatra och Srivastava (2023, s. 1, 7) lyfter i sin studie att resiliens är en värdefull egenskap eftersom den medför en förmåga hos medarbetaren att bland annat kunna hantera och komma tillbaka från svåra situationer. Resiliens jämförs med ett psykologiskt kapital och forskarna menar därför att det är viktigt att organisationer arbetar för att stärka resiliensen hos sina anställda (Dhir et al., 2023, s. 5-6). Vilket enligt Dhir et al. (2023, s. 13-14) sker genom att uppmuntra och motivera sina anställda med exempelvis samarbete, att öka kommunikationen och socialiseringen på arbetsplatsen samt att skapa en positiv arbetsmiljö. Slutligen menar forskarna att dessa investeringar är värdefulla för organisationen då medarbetarnas prestationer är beroende av såväl deras mellanmännsliga relationer som stödsystemen på arbetsplatsen (Dhir et al., 2023, s. 4-5).

Bergman Bruhn, Rydell, Andersson och Lindahl (2020) studie fokuserar istället på vilka faktorer som anses vara viktiga för att en arbetsplats ska vara attraktiv, samt vad de anställda anser skulle vara den ideala arbetsplatsen och vad det innebär. Studiens resultat visar på att livskvalitet och självförverkligande på arbetsplatsen var utmärkande faktorer till varför respondenterna hade valt just sin arbetsplats (Bergman Bruhn et al., 2020, s. 58). Att uppnå meningsfullhet i arbetet genom att utvecklas och uppfylla sina personliga drömmar påverkar hur attraktivt en arbetsplats är, menar Bergman Bruhn et al. (2020, s. 56). Andra faktorer som studien pekade på var betydande för trivseln var ett inkluderande ledarskap, stimulans, goda arbetsrelationer och lojalitet (Bergman Bruhn et al., 2020, s. 60). Studien använde sig av en kvantitativ metodansats och resultatet av enkäterna visade på att de anställdas upplevelser av deras arbetsplats i jämförelse med en idealbild av en arbetsplats skiljer sig signifikant beroende på var respondenten var anställd, och analyserna visade på att lönen till exempel var en faktor som skattades högre hos den ena respondentgruppen (Bergman Bruhn et al., 2020, s. 62).

2.3 Välmående enligt JD-R (krav- och resursmodellen)

Arbetsmiljön kan ses som en central och avgörande faktor kopplat till välmående på arbetsplatsen. Exempelvis belyser Strömgren, Dellve och Eriksson (2017, s. 177-178) utmärkande faktorer i en hälsofrämjande arbetsmiljö genom att undersöka 28 tidigare studier. Artikeln ger exempel från två forskningsprojekt varav den ena undersökte hur ett utvecklande ledarskap kan främja ett hållbart och gott arbetsförhållande. Strömgren et al. (2017, s. 178) menar på att hälsofrämjande faktorer skapar hållbara förutsättningar på arbetsplatsen och att motsatsen ofta innebär sämre arbetsprestation. Utmärkande för en hälsofrämjande arbetsmiljö i Strömgren et al. (2017, s. 179) artikel är bland annat "krav- och resursmodellen". Modellen står enkelt sagt för att olika typer av resurser kan vara avgörande för att arbetet ska vara hanterbart för hur arbetskraven ska uppnås. Resurser på en arbetsplats bör finnas i flera nivåer och sträcka sig från den övergripande organisationen (som till exempel ser över anställningstrygghet) till arbetsuppgiftsnivå (som stöd och återkoppling) (Strömgren et al., 2017, s. 179-180). Olika former av resurser i arbetssammanhang menar Strömgren et al. (2017, s. 179) kan vara en bidragande faktor till att arbetsengagemanget ökar. Krav- och resursmodellen har i studier visat på att individers motivation, hälsa samt arbetsverksamhetens resultat är påverkat av hur individen uppfattar sitt arbetsförhållande. Krav på arbetsplatsen kan bidra till stress och ohälsa, men det behöver inte vara något negativt laddat utan kan istället stärka individens personliga utveckling genom att verka stimulerande (Strömberg et al., 2017, s. 179). Det finns till och med tecken på att högre krav resulterade i ett högre engagemang hos den forskning som studerat vårdpersonal, som Strömberg et al. (2017, s. 180) inkluderar i sin forskningsöversikt.

Strömgren et al. (2017, s. 180) lyfter att arbetsengagemangets främsta källa är just funktionella resurser. De resurser som är utmärkande för arbetsengagemanget är feedback, eget ansvar, kontroll, rättvisa, ett bra ledarskap, utvecklingsmöjligheter och socialt stöd. Vidare menar Strömgren et al. (2017, s. 180) att ledningsstrategier är avgörande för att skapa engagemang och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna, där kompetens och erfarenhet om arbetsverksamheten framställs som viktiga faktorer för att skapa en god samverkan på arbetsplatsen. Slutligen så tyder Strömberg et al. (2017, s. 182) studie på att det är flera olika faktorer som tillsammans främjar hälsan genom arbetsmiljön. Genom att kombinera och arbeta i olika nivåer på arbetet (organisation, arbetsplats samt individnivå) nås de mest

positiva kort- samt långsiktiga effekterna på medarbetarnas hälsa (Strömberg et al., 2017, s. 182-183).

2.4 Sammanfattning tidigare forskning

Sammanfattningsvis tyder tidigare forskning på att nämnda faktorer har en påverkan på välmåendet. Genom ett hälsoinriktat ledarskap påverkas de anställdas välmående positivt, samtidigt som medarbetarnas engagemang ökar (Hauff et al., 2022, s. 1). Dessutom visar Dellve och Larsson Fallmans (2020) studie på att det finns ett samband mellan en låg sjukfrånvaro och ett balanserat ledarskap. Studien indikerar att faktorer som en stödjande, strukturerad och närvarande ledning samt en god samverkan mellan chef och medarbetare var centrala (Dellve & Larsson Fallman, 2020, s. 37-38). Vidare menar Strömberg et al. (2017, s. 181-182) att ledarskapet påverkar stora delar av arbetsklimatet och är därför en betydelsefull faktor för hur medarbetaren uppfattar sin arbetssituation. Schön Perssons (2019, s. 40-41) avhandling tyder på att relationen till kollegorna på arbetsplatsen har en avgörande betydelse då det skapar en känsla av gemenskap och tillit på arbetsplatsen. Även balansen mellan arbete och privatliv (WLB) verkar ha en stor betydelse för medarbetares välmående. Bringsén et al. (2012, s. 409-410) menar att detta kan härledas till att medarbetare som mår bättre i sitt privatliv är bättre rustade för att hantera och bemöta situationer i arbetet. Dessutom menar Törnquist et al. (2017, s. 2366-2367) att det är viktigt att addera ett makroperspektiv på forskningen eftersom att det förhåller sig till arbete, familj och samhälle. Det vill säga att det är många faktorer och aspekter som är avgörande för att medarbetare ska må bra.

Med avstamp i den tidigare forskningen syftar denna studie till att undersöka relationen mellan olika faktorer och medarbetarnas välmående. Denna studie avser att bidra till forskningsfältet med ytterligare kunskap utifrån det salutogena perspektivet om hur olika faktorer korrelerar med medarbetares välmående samt forskning som berör andra yrkesområden än vård och omsorg, som enligt vår uppfattning var det mest omfattande området inom tidigare forskning.

3. Teoretiska utgångspunkter

Detta avsnitt avser att förklara det teoretiska ramverket som utgör grunden för studien. De teoretiska utgångspunkterna redogör för vilka faktorer som påverkar medarbetarens upplevelse av arbetsmiljön. JD-R-modellen redogör bland annat för hur individer på lång sikt kan drabbas av utbrändhet utifrån fyra faktorer. Genom att utgå från JD-R-modellen får studien ett kritiskt redskap att granska berörda faktorer med samt förklaringar till centrala aspekter som går att förankra i teorin. Genom att belysa vikten av dessa faktorerers påverkan på medarbetarens välmående kan därför såväl individen själv, organisationer och samhället arbeta för att främja välmående på arbetsplatsen med denna teoretiska utgångspunkt som verktyg. Först presenteras ett avsnitt om studiens operationaliseringar av begreppen salutogen, friskfaktorer, välmående/ välbefinnande, och balansen mellan arbete och privatliv (WLB).

3.1 Begreppsförklaring

Studien utgår från ett *salutogen* perspektiv, vilket innebär att den fokuserar på friskfaktorer snarare än riskfaktorer. Salutogen som begrepp innebär hälsofrämjande och är motsatsen till patogen som innebär sjukdomsframkallande (Nationalencyklopedin, 2023). *Friskfaktorer* är därav ett av studiens centrala begrepp och handlar om bidragande faktorer till en god psykisk hälsa som hänger samman med välbefinnandet/välmåendet. Faktorerna existerar i olika former och kan innebära komplexa situationer och förhållanden likväl som enskilda faktorer (Arbetsmiljöverket, 2021). Exempelvis kan relationer till chef och kollegor på arbetsplatsen ses som mer komplexa, flerfaktoriella faktorer. Vidare berör studien begreppet *välmående/välbefinnande*, det vill säga hur den enskilda individen upplever att hen mår, psykiskt och fysiskt. Denna studie fokuserar främst på det psykiska välmåendet. Att känna meningsfullhet, tillfredsställelse och att trivas med sin tillvaro och sitt liv. Att vara lycklig och känna lycka kan förstås som den starkaste formen av psykiskt välbefinnande (Folkhälsomyndigheten, 2022). Vi har i denna studie valt att enbart använda begreppet välmående för att studien ska genomsyras av en enhetlighet. Slutligen behandlas balansen mellan arbete och privatliv (*Work life balance*, förkortat WLB), vilket är en ständig och komplex balansgång mellan individens arbetsliv och privatliv (Karolinska Institutet, u.å). Det handlar om att se vad dessa faktorer har för relation och inverkan på varandra, till exempel hur arbetet påverkar lust och ork till att utföra sysslor eller fritidsaktiviteter efter arbetstid och vice versa.

3.2 JD-R (Krav- och resursmodellen)

JD-R-modellen (job- demands-resources) belyser hur olika faktorer påverkar utbrändhet hos medarbetare. Demerouti, Bakker, Nachreiner och Schaufeli (2001, s. 508) menar att de var bland de första som kunde ge empiriska bevis på att utbrändhet kan hittas bland alla yrkesområden. Detta genom endast fyra olika komponenter: *arbetskrav*, *arbetsresurser*, *utmattning* och *brist på engagemang*. Med *arbetskrav* menas de sociala, organisatoriska och fysiska aspekter av arbetet som kräver psykiska och/eller fysiska ansträngningar. *Arbetsresurser* ses istället som hälsoskyddande faktorer och hänvisas till de psykiska, fysiska, sociala eller organisatoriska aspekter av arbetet som kan användas antingen för att uppnå arbetsmål, minska arbetskrav eller för att stimulera personlig tillväxt och utveckling. Exempel på organisatoriska resurser kan exempelvis vara delaktighet i beslutsfattande och kontroll medan sociala resurser istället kan vara stöd från kollegor och familj. Organisatoriska och sociala resurser ses enligt JD-R-modellen som externa resurser (Demerouti et al., 2001, s. 501).

Modellen baseras på att utvecklingen av utbrändhet bestäms av de specifika arbetsförhållandena som medarbetaren har. JD-R-modellen delar upp utvecklingen av utbrändhet i två processer. Den första processen berör arbetskrav på arbetsplatsen. När arbetskraven är för höga tenderar medarbetaren att uppleva konstant överbelastning. Om medarbetaren är överbelastad under en längre tid leder det till utmattning. Den andra processen handlar om tillgången till arbetsresurser. Vid för få arbetsresurser tenderar medarbetaren att inte kunna bemöta och hantera arbetskraven vilket resulterar i att medarbetaren drar sig tillbaka. Medarbetare som har få externa resurser får svårare att hantera situationer som uppfattas som jobbiga, till exempel hög arbetsbelastning. Det resulterar även i att medarbetaren får svårt att bibehålla och uppnå sina mål. I ett långsiktigt perspektiv leder det till att medarbetaren upplever lägre nivåer av engagemang. Detta menar Demerouti et al. (2001, s. 501, 502) är en del av medarbetarens sätt att skydda sig själv för att undvika framtida frustrationer gällande arbetsrelaterade mål. Medarbetare som därmed upplever sig ha både höga krav och dåliga eller få resurser under längre perioder tenderar därmed att utveckla både högre nivå av utmattning och lägre nivåer av engagemang. Vilket i sin tur resulterar i utbrändhet (Demerouti et al., 2001, s. 502, 508). Däremot betyder det inte att brist på engagemang och ökad utmattning är korrelerade med varandra. Modellen indikerar att det finns ett samband mellan faktorerna, men att det nödvändigtvis inte är ett kausalt samband.

Det vill säga att medarbetaren kan uppleva utmattning utan att uppleva brist på engagemang och tvärtom, att medarbetaren kan uppleva brist på engagemang utan att uppleva utmattning (Demerouti et al., 2001, s. 508).

JD-R-modellen tillämpas i studien som ett teoretiskt ramverk. Berörda faktorer kommer att ses som olika former av resurser. Till exempel ses chefens ledarskap som organisatoriska resurser, medan relationen till kollegor och balans mellan arbete och privatliv som sociala resurser. Dessa resurser kommer att användas för att förklara respondenternas skattade välmående, det vill säga för att besvara och analysera studiens syfte och frågeställningar. JD-R-modellen skapar därmed flera möjligheter till förklaringar och ger studien analytiska verktyg att arbeta med genomgående. Att mäta resurser och kategorisera dessa fungerar vägledande för studien. Något som däremot kan uppfattas som en begränsning med JD-R-modellen är att den fokuserar på arbetslivet och inte tar hänsyn till djupare aspekter, som medarbetarnas olika personligheter och olika behov av både organisatoriska och sociala resurser. Hur resurser upplevs är med andra ord en individuell upplevelse. Det går således inte att säga att en arbetsplats som erbjuder exakt lika mycket arbetsresurser till alla anställda skulle innebära eller resultera i att medarbetare skattar välmåendet liknande för det. En annan begränsning med teorin skulle kunna handla om vad som specifikt räknas vara en resurs och ett krav. Var går gränsen mellan krav och uppgift? Det går därför att vrida och vända på teorin på flera sätt. Med det sagt så kan JD-R-modellen uppfattas som ett alldeles för övergripande ramverk, vilket kan uppfattas som en begränsning i de fall arbetsmiljöerna exempelvis inte går under de former och normer som en arbetsplats vanligtvis gör. Samtidigt går det att se JD-R-modellens övergripande ramverk som en möjlighet och en fördel då det går att tillämpa inom många olika arbetsområden.

4. Metod

Detta avsnitt avser att beskriva studiens metodologiska tillvägagångssätt. För att besvara studiens frågeställningar och syfte användes enkätundersökning som kvantitativ datainsamlingsmetod. Avsnitt avser vidare att förklara de forskningsetiska principerna som verkställts i studien, vilket urval som gjorts, genomförandet samt studiens validitet och reliabilitet.

4.1 Metod för datainsamling

Att välja en kvantitativ metod och enkätundersökning som datainsamlingsmetod var för studien relevant då syftet snarare var att undersöka relationen mellan friskfaktorer och medarbetares välmående, än att få specifika individers personliga upplevelser. Frågeställningarna var formulerade kvantitativt. Vi sökte därmed att få en uppfattning om hur medarbetare skattar sig själva inom flera olika områden snarare än att dyka in på djupet inom något specifikt område vilket gjorde att enkäten ansågs som det mest relevanta tillvägagångssättet. Att använda enkät som datainsamling var för studien fördelaktigt då enkätfrågor är standardiserade, vilket betyder att respondenterna får exakt samma formulering av frågorna som ställs, samtidigt som de har en hög grad av strukturering (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 28, 55). Thorell och Svensson (2016, s. 91) menar att enkäten kan ses som en form av intervju eftersom att enkätens formulerade frågor ersätter intervjuaren. En tydlig fördel gentemot intervjun är att enkäten som metod minskar intervjuareffekten just eftersom att frågorna är formulerade på samma sätt för alla och att respondenterna själva får välja tid och plats för att besvara enkäten. Ytterligare fördelar med enkäten är att det är en billig metod, samt att kodningen av datan är mer tillförlitlig då forskaren använder ögat och inte örat för att tolka data. Att välja webbenkät föll sig även naturligt, då det utöver fördelen med att den är billig och att datan är mer tillförlitlig innebar att vi slapp koda in svaren från enkäter i pappersform i SPSS (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 76). Genom att använda "Google formulär" som program fick vi dessutom en färdig databas som enkelt kunde exporteras till Excel och sedan vidare till SPSS, vilket rekommenderas av Barmark och Djurfeldt (2020, s. 76), för att underlätta processen.

Enkäten innehöll inga öppna frågor vilket var ett medvetet val av flera anledningar. Detta eftersom att det hade varit en mycket större utmaning att koda in och analysera data med

öppna frågor. Ett begränsat antal svarsalternativ möjliggör därmed en betydligt enklare sammanställning och gör det även möjligt att jämföra svaren med varandra (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 55), vilket är ett starkt motiv för varför vi valde bort öppna frågor. Barmark och Djurfeldt (2020, s. 55) menar vidare att trots att öppna frågor i allmänhet bör undvikas, är det ofta som enkäter avslutar med en öppen fråga som ger tillfälle för respondenten att ventilera sina funderingar eller åsikter. Detta var också något som vi valde bort, då vi hellre ville samla in eventuella åsikter och funderingar på mail. Därav hänvisade vi tydligt till våra mailadresser, både i enkäten och i informationsbrevet.

4.2 Utformning av enkäten

Enkäten bestod av totalt 35 frågor, bland dessa var fyra stycken bakgrundsfrågor. Ingen av dessa innehöll några känsliga personuppgifter. Det var ett medvetet val att utesluta uppgifter som berörs av GDPR och att behålla respondenterna helt anonyma. Detta på grund av den medvetenhet som är nödvändig om GDPR och de olika regler studien i så fall hade behövt förhålla sig till (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 81). Enkäten konstruerades och baserades på beprövade mätinstrument uppdelade i tre olika teman. Genom detta tillvägagångssätt var frågorna och påståendena redan välformulerade och korrekta, vilket minimerade chansen att enkäten skulle framstå som kränkande eller i värsta fall skapa obehag hos någon av respondenterna (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 81). Att använda mätinstrument som redan är beprövade gör studien mer pålitlig, meningsfull och är ett fundamentalt verktyg för dessa förutsättningar (Borg & Westerlund, 2021, s. 37). I konstrueringen av enkäten var det dessutom viktigt att tänka på att enkäten inte skulle uppfattas som alltför krävande och utdragen. Detta skulle i värsta fall kunna leda till att respondenterna tröttnar och antingen bara kryssar i vad som helst för att komma vidare, eller avslutar helt och hållet. Detta var något som vi höll i åtanke i skapandet av enkäten, då det annars kan sänka reliabiliteten (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 77).

Enkäten inleddes med fyra bakgrundsfrågor. Här var det av stor vikt hur enkäten formulerades för att respondenterna inte skulle bli utelämnade eller känna sig obehövade. Exempelvis gäller det frågan om hur gammal respondenten är. Genom att kategorisera svarsalternativen på ålder är det inte lika utlämnande att behöva ange sin specifika ålder, utan istället bara ange i vilken kategori en tillhör. Detsamma gällde i frågan om vilket område en arbetar i just nu. Här var tanken att kunna kontrollera om det självskattade välmåendet skiljde

sig beroende på medarbetarens arbetsområde. Vi ville därmed ha flera olika alternativ för att täcka så många områden som möjligt, men samtidigt inte riskera att enskilda respondenter blev utlämnade genom att vara ensamma i sitt område. Därför gjordes valet att ha med de områden som vi visste att många i vårt initiala strategiska urval befann sig i, och sedan ha med alternativet “annat”. Det var även av stor vikt på de första två bakgrundsfrågorna, som berörde könstillhörighet och ålder, att ha med alternativet “vill ej ange”. Detta för att respondenterna ska känna sig trygga med att de inte tvingas svara på en potentiellt obekväma fråga.

4.3 Mätinstrument

Enkäten bestod av tre olika områden: välmående, ledarskapet och relationen till kollegor på arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv. Samtliga områden i enkäten baserades på beprövade mätinstrument som valdes på grund av kopplingen till syfte och frågeställningar.

För att mäta välmående användes Bringséns, Andersson och Ejlertssons (2009) SHIS formulär (Salutogenic Health Indicator Scale). Formuläret är baserat på ett salutogent och holistiskt perspektiv på hälsa och har utvecklats genom olika teorier kopplat till hälsa och välmående som stöd. Utifrån två olika dimensioner av hälsa, Intra Personal Characteristics (IPA) och Interaction Function (IAF) har forskarna formulerat tolv frågor. Samtliga frågor beräknas gemensamt skapa en rättvis helhetsbild av hälsa (Bringsén et al., 2009). Metoden är testad av bland annat Garmy, Berg, Clausson, Hagell och Jakobsson (2016) som fick ett värde på Cronbachs alfa på 0.93 vilket tyder på en hög reliabilitet.

Chefens ledarskap mättes genom Work Experience Measurement Scale (WEMS).

Ledarskapet utgör en av sex dimensioner i formuläret, och kan både användas enskilt och tillsammans med resterande dimensioner kopplade till arbetserfarenheter. Nilsson, Bringsén, Andersson och Ejlertssons (2013) studie visade på ett värde på Cronbachs alfa som låg i ett intervall mellan 0.85–0.96. Dessutom adderades en del om social interaktion, och här plockades tre påståenden ut från QPSNordic som berörde relationen till kollegorna på arbetsplatsen. QPSNordic är ett allmänt nordiskt frågeformulär som mäter sociala och psykologiska faktorer i arbetslivet. Formuläret kan därmed användas och appliceras på många typer av arbeten och arbetsplatser på grund av sina allmänna och generella områden. I

rapporten av Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl och Ørhede (2000) gav sociala interaktionsdelen ett Cronbachs alfa- värde på 0.80.

Slutligen användes Work and Family Conflict Scale (WFCS) för att mäta balansen mellan arbete och privatliv (WLB). Mätinstrumentet består av två delar där respektive del har fem frågor: family- to- work conflict (FWC) och work- to- family conflict (WFC). Haslam, Filus, Morawska, Sanders och Fletchers (2015) studie resulterade i ett H- koefficientvärde på 0.91. H-koefficienten kan, enligt forskarna, likställas vid Cronbachs alfa. För att undvika missförstånd hos våra respondenter, som samtliga tenderar att ha svenska som förstaspråk, valde vi att översätta WFCS från engelska till svenska. Utöver detta valde vi även att lägga till begreppet “nära och kära” i översättningen från “family”, detta för att flera respondenter skulle känna sig inkluderade. Genom att addera nära och kära kan samtliga respondenter därmed besvara enkäten utifrån sina egna erfarenheter och upplevelser, oavsett hur ens familjekonstellation och privatliv ser ut.

4.4 Urval

Populationen vi sökte att studera i denna studie var medarbetare. Vi valde därefter att avgränsa denna population genom att efterfråga medarbetare som inte var tjänstlediga, föräldralediga eller sjukskrivna under de senaste fyra veckorna då vi sökte att undersöka deras välmående kopplat till chefens ledarskap, relationen till arbetskolligor och balans mellan arbete och privatliv på nuvarande arbetsplatsen. Det var därmed aktuellt att samtliga medarbetare vid tillfället arbetade på sin arbetsplats för att kunna besvara samtliga områden på enkäten. Vidare var det av intresse att urvalet bestod av medarbetare inom olika branscher, i olika åldrar och könstillhörigheter för att kunna kontrollera om det påverkade medarbetarens självskattade välmående.

Urvalet genererades initialt utefter ett bekvämlighetsurval. Ett bekvämlighetsurval innebär att bland annat vänner och bekanta blir tillfrågade (Borg & Westerlund, 2021, s. 26). Vidare var tanken att bekvämlighetsurvalet skulle leda till ett snöbollsurval, det vill säga att några av respondenterna skulle tipsa vidare om enkäten för att få ett större antal svar. Genom snöbollsurvalet genereras därmed urvalet successivt då det initiala strategiska urvalet av personer genererar nya enheter som i sin tur genererar nya enheter och så vidare (Thorell & Svensson, 2016, s. 86). Att enkäten senare delades på Facebook innebär även att urvalet till

viss del kom att bli ett självselektionsurval. Självselektion innebär att respondenten själv väljer att ingå i urvalet genom att svara på enkäten (Hagevi & Viscovi, 2017, s. 164). Urvalet valdes främst på grund av arbetets tidsram för att på ett effektivt sätt nå ut till många respondenter. En potentiell svaghet med valet av urvalsmetod är att det däremot ändå tenderar att resultera i ett relativt stort bortfall. Urvalet bestod slutligen av totalt 60 respondenter.

4.5 Genomförande

När enkäten var färdigkonstruerad fick en person testa att svara på enkäten utan att sända in svaren, för att mäta hur lång tid som krävdes. Detta för att se att den tid som uppskattades för att svara på enkäten var korrekt och för att upptäcka några eventuella frågetecken, vilket är ett viktigt steg för att säkra reliabiliteten (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 77). Enkäten skickades efter försöket ut via mail, tillsammans med ett informationsbrev som beskrev studiens syfte och som garanterade respondenternas anonymitet. Enkäten skickades initialt ut efter ett bekvämlighetsurval. Enkäten var tillgänglig mellan 24/4 och 30/4, vilket erbjöd både vardagar och helgdagar som tillfälle att svara. En utmaning som upptäcktes dag 2 av enkätperioden var att mailet hamnat i skräppost hos ett antal respondenter. Detta skulle kunna vara en anledning till bortfall, speciellt i de fall ingen ytterligare kommunikation skett än innan enkäten, som med ytligt bekanta. Dag 3 av enkäten togs beslutet att publicera enkäten på våra Facebook-profiler och tillgängliggöra den för fler vänner och bekanta. Detta för att få ett större urval och tillgång till mer data i hopp om att kunna dra slutsatser utifrån studiens syfte och frågeställningar. Innan delningen på Facebook hade vi fått in 40 svar.

4.6 Databearbetning och analysmetod

Det första steget i databearbetningen var att konstruera variabler för att skapa en databas i programmet SPSS. Samtliga frågor döptes om till respektive tema och nummer i ordningen, det vill säga att bakgrundsfrågorna döptes om till B1-4, påståendena om välmående döptes om till V1-12, påståendena om chefens ledarskap till L1-6, påståendena om relationen till arbetskollaborer A7-9 samt slutligen påståenden om balans mellan arbete och privatliv till P1-10.

Därefter upprättades ett kodschema genom att koda om variabler till ett eget värde. Det var här aktuellt att koda om bakgrundsfrågorna, gällande ålder, könstillhörighet, hur länge medarbetarna arbetat på sin nuvarande arbetsplats samt inom vilket område de arbetar i.

Samtliga variabler kodades om till ett värde mellan 1 och 7. Dessutom kodades de interna bortfallen bort, detta för att de inte skulle påverka hur programmet analyserade datan. Vi hade totalt 5 interna bortfall, utspritt över de olika delarna och påståendena.

I programmet SPSS genomfördes ett antal analyser av datan. Initialt genomfördes en medelvärdesanalys av samtliga områden för att få en uppfattning om hur respondenterna skattat tillhörande påståenden. Genom medelvärdsanalysen kunde vi bland annat upptäcka extremvärden, det vill säga värden som stod ut från resterande. Här fick vi även fram ett medelvärde och standardavvikelse på samtliga påståenden. Därefter togs ett index fram för samtliga faktorer för att få ett värde som skulle representera hela faktorn och som sedan kunde användas för att undersöka om korrelation fanns. Medelvärdsanalysen tillsammans med indexet gav därmed en övergripande bild över hur respondenterna hade skattat de nämnda faktorerna: välmående, chefens ledarskap, relationen till kollegor samt balans mellan arbete och privatliv. När vi skulle få fram medelvärdsanalyserna och index framkom det däremot att våra påståenden var ställda åt olika håll. Medan vissa av påståendena, som kopplat till välmående och chefens ledarskap var positiva, var ett påstående kopplat till relationen till kollegor och samtliga påståenden om WLB negativt ställda. Det medförde att påståendena kopplat till WLB kunde anses vara mer riskfaktorer snarare än friskfaktorer vilket gjorde att vi initialt fick fram motsägande värden i analyserna. Därför gjordes valet att koda om befintliga värden i SPSS. Det vill säga att vi vände på skalan, vilket resulterade i att värde 1 omvandlades till 7, 2 till 6 osv. Detta gjorde att samtliga påståenden fick samma laddning och därmed senare skulle kunna generera en potentiell korrelation på ett tydligare sätt.

För att kontrollera mätinstrumentens reliabilitet så togs ett Cronbach alfa värde fram på samtliga områden, vilka presenteras i nästa del om validitet och reliabilitet. Slutligen gjordes en korrelationsanalys med variablerna välmående, chefens ledarskap, relationen till kollegor samt balans mellan arbete och privatliv fram. Detta för att kunna besvara frågeställning 4, hur välmående och berörda faktorer korrelerar med varandra. Denna korrelationsanalys genomfördes med hjälp av de index som tidigare tagits fram.

För att analysera framtagen data användes JD-R-modellen och tillsammans med studiens aktuella begrepp såsom välmående och berörda faktorer undersöktes och analyserades materialet.

4.7 Validitet och reliabilitet

Validiteten handlar om giltigheten. Om man mäter det man avser att mäta och som är relevant i sammanhanget (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 45-46). Barmark och Djurfeldt (2020, s. 45-46) menar att validiteten handlar om storleken på systematiska mätfel, det vill säga hur väl variabeln stämmer överens med det teoretiska begreppet. Exempelvis kan det beröra hur vi har valt att operationalisera begreppet välmående. Operationaliseringen av ett teoretiskt begrepp påverkar därmed hur vi mäter och vilka slutsatser som kan dras kring studiens syfte. Att ha stora systematiska mätfel genererar därmed låg validitet i studien. En styrka med studien är därför att vi valt att använda beprövade mätinstrument kopplat till studiens syfte. Detta stärker validiteten på studien eftersom att tidigare forskning bevisat att deras formulär eller skalor mäter vad den är avsedd att mäta kopplat till de teoretiska begreppen i den aktuella studien. Det leder i sin tur till mindre systematiska mätfel, och därmed högre validitet.

Reliabiliteten berör istället generaliserbarheten, det vill säga om en mäter på ett tillförlitligt sätt. Detta sker genom att utesluta potentiella yttre faktorer, eller slumpmässiga mätfel, från att ha en påverkan på studiens resultat. En hög reliabilitet genereras därmed av upprepade mätningar som ger samma resultat (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 46-47). Faktorer som kan påverka en studies reliabilitet är därför exempelvis hur väl påståenden eller frågor formuleras i enkäten. Om det finns en viss otydlighet hos formuleringen tenderar det att leda till att slumpen avgör vad respondenten svarar, vilket i sin tur leder till större slumpmässiga mätfel, och därmed lägre reliabilitet (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 47). Ytterligare en viktig aspekt för att stärka reliabiliteten i studien är transparens, det vill säga att det tydligt framgår hur vi som forskare har resonerat kring val som gjorts i studien samt vilka potentiella styrkor och svagheter som studien har. Detta eftersom att det öppnar upp för både kritik och diskussion kring studien (Ahrne & Svensson, 2015, s. 127). En styrka med studien är därmed att vi genomgående varit transparenta med de beslut som tagits, samt argument till varför. Något som däremot kan sänka studiens reliabilitet är urvalet som gjorts. Detta eftersom att ett bekvämlighetsurval har använts vilket leder till att studiens resultat och slutsatser inte kan generaliseras på hela populationen, utan enbart på det aktuella urvalet. Studiens sexio respondenter kan därmed inte representera hur den breda massan skattar sitt välmående kopplat till faktorerna: chefens ledarskap, relationen till arbetskollegor samt balans mellan arbete och privatliv. Det är därför av stor vikt att ha i åtanke att studiens resultat och slutsatser

inte speglar alla medarbetares upplevelser på arbetsmarknaden. Däremot går det till en viss del att anta att liknande upplevelser går att hitta i samma homogena grupp, men inte i vilken utsträckning det gäller.

Utifrån Cronbachs alfa har vi även fått fram ett värde som representerar om våra mätinstrument har mätt på ett tillförlitligt sätt. För att mäta välmåendet användes SHIS (Salutogenic Health Indicator Scale) som utifrån 12 påståenden förväntades fånga in ett helhetsperspektiv av välmående. Cronbachs alfa visade sig här vara 0.896 vilket tyder på en väldigt hög reliabilitet, det vill säga att mätinstrumentet har mätt på ett tillförlitligt sätt. Detta stämmer även överens med mätinstrumentet WEMS (Work Experience Measurement Scale) för att mäta ledarskap, då vi fick fram ett Cronbachs alfa värde på 0.819. Dessa två mätinstrument passerar därmed gränsen till att vara mycket tillförlitliga. För att mäta balansen mellan arbete och privatliv användes mätinstrumentet WFCS (Work and Family Conflict Scale), även detta visades ha hög tillförlitlighet då värdet på Cronbachs alfa blev 0.794. Trots att det inte lyckades passera gränsen på 0.8 för att vara mycket tillförlitligt, så tyder ändå värdet på att mätinstrumentet har mätt WLB på ett tillförlitligt sätt. För att mäta relationen till kollegorna användes tre påståenden från delen om sociala interaktioner i QPSNordic frågeformulär. Här visade sig Cronbachs alfa vara någorlunda lägre än resterande, nämligen 0.657. Därför kan man dra slutsatsen att detta mätinstrument troligtvis hade varit mer tillförlitligt om hela delen om sociala interaktioner hade använts, snarare än enbart tre av påståendena. Däremot passerar värdet gränsen på 0.6 för att räknas vara ett tillförlitligt mätinstrument. Vi kan därmed dra slutsatsen att våra mätinstrument genomgående mätt på ett tillförlitligt sätt vilket stärker studiens reliabilitet eftersom andelen slumpmässiga mätfel har begränsats.

4.8 Forskningsetiska aspekter

Ytterligare krav på studien var att följa de fyra huvudkraven för forskningsetiska principer: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6). Informationskravet beskriver villkor och de deltagandes rätt till information om vad de har för uppgift i forskarens respektive projekt samt förtydligar rätten till att när som helst avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7). Detta krav efterföljs genom informationsbrevet (Bilaga 1), där samtliga respondenter tog del av information kring studiens syfte och vad de fyller för roll i studien genom att svara på

enkäten. Informationsbrevet förtydligar vidare respondentens rätt till att när som helst avbryta sitt deltagande. Samtyckeskravet beskriver forskarens plikt till att inhämta samtycke från forskningens deltagare och uppgiftslämnare. Även detta krav uppfylls genom informationsbrevet där respondenter får information om att samtycke medges vid deltagande av enkäten. Kravet betonar dessutom att det krävs ytterligare samtycke gällande barn och ungdomar under 15 år från vårdnadshavare vid de fall när forskningen är av etisk känslig karaktär (Vetenskapsrådet, 2002, s. 9). Eftersom detta inte var något som vår studie berörde var det inte heller något som vi inkluderade. Konfidentialitetskravet handlar i stort om sekretess och offentlighet. Kravet handlar om hur de involverades personuppgifter behandlas och hur uppgifter som samlas in hanteras på ett säkert sätt och anonymiseras. Det ska inte gå att identifiera någon medverkande i en forskning (Vetenskapsrådet, 2002, s. 12-13). Information om hur vi uppnådde konfidentialitetskravet gavs liksom de andra kraven via informationsbrevet, där vi garanterade respondenternas anonymitet. Nyttjandekravet talar om hur insamlade uppgifter om medverkande i forskningen får användas. Kravet handlar om att datan inte får lånas ut eller användas till icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14). Även nyttjandekravet uppfylldes genom informationsbrevet, där respondenterna informerades om att datan endast används i samband med denna studie.

4.9 Metodreflektion

En styrka med metoden var valet att använda beprövade mätinstrument. Genom att välja färdigformulerade enkätfrågor och påståenden behövdes inte något större fokus läggas på hur påståendena skulle formuleras korrekt eller hur de skulle uppfattas. Till exempel behövde vi genom detta tillvägagångssätt inte oroa oss för att påståendena skulle vara orelevanta, att språket skulle vara för svårt eller icke korrekt utformat (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 50). Detta val leder dessutom till att såväl studiens validitet som reliabilitet stärks.

Något som kan anses vara en begränsning med studien är att vi inte har lyckats rama in alla potentiella områden som medarbetarna arbetade i. Detta visades genom att en stor del av respondenterna (26.7%) uppgav att de arbetat inom "Annat". Detta kan troligtvis härledas till att vi antingen inte har varit tillräckligt breda i vilka alternativ som användes i enkäten, eller att vi inte på ett tydligt sätt har fått med de områden som var avsedda, då en del av respondenterna har misstolkat vad som initialt menades. Att hela tiden vara uppmärksam, inkluderande och tydlig i formuleringen av påståenden och frågor i enkäter är därför något

som vi kan ta lärdom av. Något annat att ha i åtanke är valet att dela enkäten på Facebook, det vill säga att involvera självselektion i undersökningen. Detta betyder att individerna själva väljer om de vill ingå i urvalet vilket innebär att de som svarar är de som känner sig mest lämpade och är de som är tillräckligt intresserade till att svara (Hagevi & Viscovi, 2017, s. 164). Detta skulle i sin tur kunna påverka empirin.

En initial tanke var även att kontrollera bakgrundsvariablernas potentiella påverkan på skattningen av respektive faktor och välmående. Det var därför av intresse att urvalet skulle bestå av medarbetare inom olika branscher, i olika åldrar samt av olika könstillhörighet. Det visade sig däremot att detta var komplicerat och inte aktuellt för vår typ av studie då den hade ett för litet urval. I en större typ av studie hade detta varit av betydligt större vikt. Det framkom exempelvis att enbart en respondent uppgav att hen var i kategorin 18-20 år, vilket gör det svårt att säga något om åldersgruppen då enbart en respondent inte kan representera hela ålderskategorin 18- 20. Detta kan dessutom vara problematiskt ur forskningsetiska aspekter på grund av att svaret kan kopplas samman till respondenten vilket riskerar att bryta mot kravet om konfidentialitet.

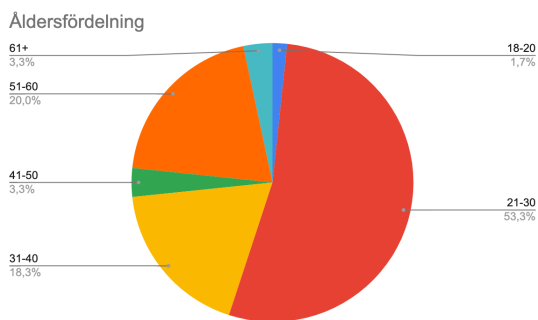
5. Resultat

Studien har syftat till att undersöka relationen mellan medarbetarnas välmående och faktorerna: chefens ledarskap, relationen till kollegor på arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv. Resultatet av de statistiska analyserna gjorda på enkätdata (N = 60) presenteras nedan under studiens fyra frågeställningar. Studiens frågeställningar besvaras i takt med att resultatet sammanfattas. Först presenteras deskriptiv statistik på bakgrundsvariablerna om respondenterna.

Viktigt att ha i åtanke är att bakgrundsvariablerna i resultatet ges ett relativt stort utrymme i förhållande till hur det sedan används för att besvara syfte och frågeställningar. Detta eftersom att den initiala tanken var att kunna kontrollera huruvida dessa variabler hade en påverkan i hur respondenterna skattade välmående och berörda faktorer. Det vill säga om könstillhörighet, ålder, arbetsområde eller längd på nuvarande anställning påverkade de självskattade områdena. Däremot, som tidigare nämnts, framkom det att detta inte var aktuellt i just denna studie. Då urvalet bestod av 60 respondenter, var vissa grupper inte tillräckligt stora för att kunna dra slutsatser om. Detta medförde att studien och urvalet var för litet för att kunna genomföra denna initiala tanke. Del 5.1 kan därmed ses som en övergripande presentation av hur studiens aktuella urval sett ut, och kommer inte att ha en större roll i studiens sambandsanalyser.

5.1 Bakgrundsvariabler

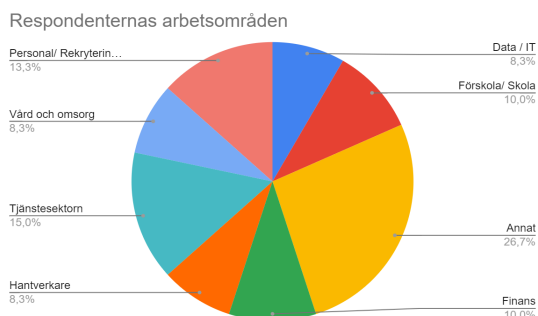
Av 60 respondenter uppger majoriteten att de är kvinnor (58%), i ålderskategorin 21-30 år (53%) och har arbetat på sin nuvarande arbetsplats i 2-4 år (52%). De områden som medarbetarna arbetade i för tillfället är fler: Tjänstesektorn (15%) samt Personal/ HR/ Rekrytering (13%), Finans (10%), Förskola/ Skola (10%), Hantverkare (8%), Vård och omsorg (8%), Data/ IT (8%), däremot svarade flest respondenter Annat (27%).



Figur 1: Åldersfördelning hos respondenterna



Figur 2: Längd på nuvarande anställning



Figur 3: Respondenternas arbetsområden

5.2 Hur skattar medarbetarna chefs ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen?

För att mäta chefs ledarskap användes WEMS (Work Experience Measurement Scale) och för att mäta relationen till kollegor användes delar av QPSNordic gällande sociala interaktioner utifrån arbetskollegor. Respondenterna fick i denna del ta ställning till sex påståenden om närmaste chef där de fick skatta sig på en skala mellan 1-6. 1 innebar att respondenten tar helt avstånd och 6 att medarbetaren instämmer helt. Vad gäller relationen till kollegor fick respondenterna ta ställning till tre olika påståenden på en skala mellan 1-5, som sträckte sig från 1, mycket sällan eller aldrig till 5, mycket ofta eller alltid. Nedanstående tabeller presenterar medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd) för de enskilda frågorna samt för ett index för ledarskapet och relationen till kollegor.

Medarbetarnas skattning för ledarskapet visar sig vara 4.42 med en standardavvikelse på 1.0. Detta medelvärde landar relativt högt då skalan är 1-6, det vill säga att medelvärdet ligger

betydligt över medel. En relativt låg standardavvikelse tyder på att det finns en viss samstämmighet gällande hur medarbetarna skattar ledarskapet på sin arbetsplats.

	N	M	Sd
Chefen finns tillgänglig när jag behöver det	60	4.67	1.24
Chefen är bra på att skapa intresse och engagemang för arbetet	60	3.98	1.49
Chefen medverkar till att arbetet blir rättvist fördelat	59	4.15	1.48
Chefen tar upp saker till diskussion med min arbetsgrupp innan viktiga beslut fattas	59	3.98	1.50
Chefen har förmåga att fatta egna beslut vid behov	60	5.0	1.21
Chefen ser till att information om verksamhetens mål och visioner blir tillgänglig för min arbetsgrupp	60	4.75	1.13
CHEFENS LEDARSKAP	59	4.42	1.0

Tabell 1: Medelvärde och standardavvikelse för medarbetarnas skattning av chefens ledarskap

Medelvärdet på de enskilda påståendena visar att respondenterna skattat sig mellan 3.98 och 5.0 samt att standardavvikelsen ligger mellan 1.13 och 1.50. Respondenterna har därmed skattat ledarskapet med en relativt stor spridning då de olika påståendena skiljer sig i medelvärde. Exempelvis innebär en standardavvikelse på 1.50 att det finns en relativt stor spridning i hur respondenterna skattat sig på påståendet om chefen tar upp saker till diskussion med arbetsgruppen innan viktiga beslut fattas. Dessutom förekommer det två interna bortfall.

Medarbetarnas skattning av relationen till kollegor visar sig vara 4.01 med en standardavvikelse på 0.83. Vilket i sig tyder på att respondenterna generellt skattar relationen till kollegorna väldigt högt på skalan 1-5. Den låga standardavvikelsen tyder på att det finns en samstämmighet gällande hur medarbetarna skattat relationen till kollegorna på arbetsplatsen.

	N	M	Sd
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	60	4.25	1.05
Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?	60	4.30	0.96
Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater? (Rev)	60	3.48	1.21
RELATIONEN TILL KOLLEGOR	60	4.01	0.83

Tabell 2: Medelvärde och standardavvikelse för medarbetarnas skattning av relationen till kollegor

Hos de enstaka påståendena ligger medelvärdet istället mellan 3.48 och 4.30 och dess standardavvikelse mellan 0.96 och 1.21. Jämfört med påståendena om ledarskapet har respondenterna därmed skattat sig relativt högre på påståendena kopplat till relationen till kollegor på arbetsplatsen. Det går även att se en viss skillnad i hur respondenterna skattat sig på påståendena, vilket kan tyda på att det finns olika uppfattningar kring ämnet. Exempelvis så har frågan om störande konflikter mellan arbetskamrater ett medelvärde på 3.48. Vilket tyder på att respondenterna här har spridda upplevelser kring detta jämfört med de resterande två frågorna som har medelvärden på 4.25 respektive 4.30 och därmed en högre samstämmighet.

5.3 Hur skattar medarbetarna balansen mellan arbete och privatliv (WLB)?

För att mäta medarbetarnas skattning av balansen mellan arbete och privatliv (WLB) bads respondenterna att ta ställning till tio påståenden från det beprövade mätinstrumentet WFCS (Work and Family Conflict Scale). De första fem påståendena är kopplat till WFC, det vill säga konflikt från arbete till familj medan de sista fem påståendena är kopplat till FWC, det vill säga konflikt från familj till arbete. I denna del fick respondenterna besvara påståenden på en skala mellan 1-7. Viktigt att ha i åtanke här är dock att samtliga påståenden är negativt ställda. Med detta menas att respondenterna ska ta ställning till något som anses negativt, som till exempel att vara trött i jämförelse med att vara pigg. Vi valde därmed, som tidigare nämnts, att koda om befintliga värden i SPSS. Detta gör att alla värden har bytt ordning då 1 som tidigare innebar att respondenten helt tog avstånd, och 7 att medarbetaren instämde helt, nu är tvärtom. Det vill säga, ju högre värden desto högre skattad balans mellan arbete och

privatliv. Nedanstående tabell presenterar medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd) för de enskilda frågorna samt för ett index för balansen mellan arbete och privatliv (WLB).

Medarbetarnas skattning av balansen mellan arbete och privatliv visar sig vara 5.68 med en standardavvikelse på 0.89. Vilket tyder på att respondenterna generellt skattat balansen mellan arbete och privatliv (WLB) högt på skalan 1-7. Den låga standardavvikelsen tyder på att det finns en samstämmighet gällande hur medarbetarna skattat balansen mellan arbete och privatliv (WLB).

	N	M	Sd
Mitt arbete hindrar mig från att spendera kvalitetstid med mina nära och kära (rev)	60	5.17	1.87
Det finns ingen tid kvar efter arbetet att göra de saker som jag vill eller borde göra hemma (till exempel fritidsaktiviteter och sysslor) (rev)	60	4.97	1.90
Mina nära och kära går miste/ drabbas negativt på grund av mitt arbete (rev)	60	5.57	1.59
Mitt arbete har en negativ inverkan på mitt privatliv (rev)	60	5.52	1.47
Att arbeta mycket gör att jag ofta blir irriterad och otålig hemma (rev)	60	4.72	1.83
Min arbetsprestation påverkas negativt på grund av mina personliga- och/eller familjeåtaganden (rev)	59	5.59	1.31
Ansvar och problem med nära och kära distraherar mig ofta på arbetet (rev)	60	5.82	1.27
Jag hade varit en bättre anställd om jag inte hade familj/ nära och kära (rev)	60	6.25	1.45
Mina nära och kära har en negativ inverkan på mina dagliga arbetsuppgifter (rev)	60	6.72	0.78
Jag har svårt att koncentrera mig på arbetet eftersom att familjen/ nära och kära tar upp mycket av min energi (rev)	60	6.47	0.96
BALANSEN MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV	59	5.68	0.89

Tabell 3: Medelvärde och standardavvikelse för medarbetarnas skattning av balans mellan arbete och privatliv

De enskilda påståendena visar sig istället ha ett medelvärde mellan 4.72 och 6.72. Det betyder att respondenterna har generellt skattat sig betydligt högre på dessa påståenden jämfört med resterande påståenden. Vilket i sin tur, utifrån vårt använda mätinstrument, tyder på att respondenterna generellt upplever att de har en relativt bra balans mellan arbete och privatliv. Samtliga påståenden har däremot en stor spridning då standardavvikelsen sträcker sig mellan 0.78 och 1.90. Det framkommer även att det finns ett internt bortfall på ett av påståendena. Dessutom hittas en liten skillnad mellan mätinstrumentets olika delar i WFCS, där medelvärdet är relativt högre på påståendena kopplat till konflikt från familj till arbete (Family- to- work conflict, FWC) till skillnad från påståendena kopplat till konflikt från arbete till familj (Work- to- family conflict, WFC). Detta kan avläsas dels genom att medelvärdet generellt är lägre på de fem första påståendena, men även då standardavvikelsen generellt är större på samtliga fem första påståenden.

5.4 Hur skattar medarbetarna sitt generella välmående?

I enkäten mättes medarbetarnas välmående de senaste fyra veckorna genom 12 påståenden från mätinstrumentet SHIS (Salutogenic Health Indicator Scale). Här bads respondenten att ta ställning till respektive påstående genom att svara på en skala mellan 1-6. Nedanstående tabell presenterar medelvärde (M) och standardavvikelse (Sd) för de enskilda frågorna samt för ett index för välmående.

Medarbetarnas självskattade välmående visar sig ha ett medelvärde på 4.03 med en standardavvikelse på 0.87. På skalan 1-6 går det därmed att se att respondenterna generellt skattat sig ha ett relativt positivt välmående då värdet ligger betydligt närmare 6 än 1 på skalan. Den relativt låga standardavvikelsen visar även här en samstämmighet i skattningen, vilket i sin tur leder till att medelvärdet kan anses vara ett lämpligt mått av medarbetarnas välmående.

Under de senaste 4 veckorna har jag...	N	M	Sd
Känt mig trött, utmattad / känt mig pigg	60	3.78	1.25

Känt mig nedstämt, dyster / känt mig glad, optimistisk	60	4.10	1.09
Känt mig orolig, spänd/ känt mig lugn, avslappnad	60	3.77	1.16
Sovit dåligt/ sovit bra	59	3.97	1.41
Haft svårt att koncentrerar mig/ haft lätt att koncentrera mig	60	4.0	1.30
Haft brist på ideér, kreativitet / varit idérik, kreativ	60	3.85	1.15
Varit villrådig, tveksam/ varit beslutsam	60	4.02	1.28
Varit i känslomässig obalans/ varit i känslomässig balans	60	3.98	1.36
Känt mig sjuk/ känt mig frisk	60	4.58	1.29
Haft lite energi/ haft mycket energi	60	3.48	1.19
Fungerat dåligt i kontakt med andra människor/ fungerat bra i kontakt med andra människor	59	4.76	0.99
Upplevt att min kropp fungerat dåligt i förhållande till vad min livssituation behöver/ upplevt att min kropp fungerat bra i förhållande till vad min livssituation behöver	60	4.13	1.31
VÄLMÅENDE	58	4.03	0.87

Tabell 4: Medelvärde och standardavvikelse för medarbetarnas skattade välmående

Medelvärdet på de enskilda frågorna ligger på 3.48 och 4.76. Detta betyder att respondenterna generellt har placerat sig lite längre åt höger, det vill säga är det positiva påståendet på samtliga påståenden. Det framkommer att standardavvikelsen tenderar att vara på runt 0.99 och 1.41. Ett påstående som däremot sticker ut något i jämförelse med resterande påståenden är hur respondenterna har fungerat i kontakt med andra människor. Här visar sig ett medelvärde på 4.76 med lägsta standardavvikelse på 0.99 vara något högre jämfört med resterande medelvärden och dessutom vara det påstående som respondenterna är som mest samstämmiga på. Trots att medelvärdet ligger någorlunda över mitten och att standardavvikelsen är relativt låg så visar analysen ändå att det förekommer en relativt stor

spridning i hur respondenterna har skattat sig. Detta visar på att medarbetarna i någon mån har spridda uppfattningar om sitt självskattade välmående.

5.5 Hur korrelerar berörda faktorer och medarbetarnas välmående?

För att besvara frågeställning 4 om korrelationen mellan friskfaktorerna och välmående genomfördes en korrelationsanalys i SPSS med samtliga framtagna index.

Korrelationsanalysen presenterar ett värde på Pearsons korrelationskoefficient som visar hur stark korrelationen är, samt en signifikans som visar hur stor risken är att korrelationen beror på slumpen.

Viktigt att ha i åtanke är däremot att signifikansen inte är avgörande för vår studie eftersom att vi inte avser att dra slutsatser för hela populationen då vi inte uppfyller kriterierna för detta. Vi söker därmed enbart att dra slutsatser om det urval som vi haft i studien.

		Välmående	Ledarskap	WLB	Relation till kollegor
Välmående	<i>Pearson's correlation</i>	1	0.460***	0.619**	0.344**
	<i>N</i>	58	57	57	58
Ledarskap	<i>Pearson's correlation</i>		1	0.422***	0.639***
	<i>N</i>		59	58	59
WLB	<i>Pearson's correlation</i>			1	0.444***
	<i>N</i>			59	59
Relation till kollegor	<i>Pearson's correlation</i>				1
	<i>N</i>				60

Korrelationen är signifikant på, *** $p < 0.001$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tabell 5: Korrelation för friskfaktorerna chefs ledarskap, relation till kollegor och balans mellan arbete och privatliv (WLB) och medarbetarnas välmående

Utifrån korrelationsanalysen går det att läsa av att det finns ett flertal samband, något svagt, några ganska starka och några starka samband. Välmående korrelerar mest med balansen mellan arbete och privatliv (WLB), vilket kan utläsas genom ett värde på Pearsons korrelationskoefficient på 0.619. Detta betyder att välmående och balansen mellan arbete och privatliv i vår studie verkar ha ett starkt samband (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 151). Dessutom korrelerar välmående med ledarskapet, och dessa faktorer verkar ha ett ganska starkt samband då Pearsons korrelationskoefficient genererade ett värde på 0.460. Båda sambanden visar en signifikans på <0.001 vilket betyder att vi med 99.9% säkerhet vet att sambandet inte beror på slumpen (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 135, 151). Slutligen korrelerade välmående med relationen till kollegor, och här visades det vara ett svagt samband då vi fick fram värdet 0.344 på Pearsons korrelationskoefficient. Detta svaga samband hade inte heller samma höga signifikans, utan vi kan här med 95% säkerhet säga att detta samband inte beror på slumpen då vi fick ett värde på 0.008 (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 135, 151).

Dessutom hittades flera samband mellan de olika faktorerna. Starkast var sambandet mellan ledarskapet och relationen till kollegor, vilket genererades av värdet 0.639 på Pearsons korrelationskoefficient och utgör därmed ett starkt samband (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 151). Slutligen fanns även två ganska starka samband med balansen mellan arbete och privatliv, då Pearsons korrelationskoefficient visades vara 0.422 och 0.444 (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 151). Dessa korrelationer utgjordes av ledarskapet respektive relationen med kollegor. Samtliga samband fick ett signifikansvärde på <0.001 vilket tyder på att dessa tre samband med 99.9% säkerhet inte beror på slumpen (Barmark & Djurfeldt, 2020, s. 135).

5.6 Sammanfattning av resultat

- Hur skattar medarbetarna chefens ledarskap och relationen till kollegor på arbetsplatsen?
- Hur skattar medarbetarna balansen mellan arbete och privatliv?
- Hur skattar medarbetarna sitt generella välmående?
- Hur korrelerar berörda faktorer och medarbetarnas välmående?

Sammanfattningsvis skattar medarbetarna chefens ledarskap till ett medelvärde av 4.42 med en standardavvikelse på 1.0 på en 1-6 gradig skala (Frågeställning 1:1). Medarbetarna skattar relationen till kollegor till ett medelvärde av 4.01 med en standardavvikelse på 0.83 på en 1-5 gradig skala (Frågeställning 1:2). Medarbetarna skattar balansen mellan arbete och privatliv till ett medelvärde av 5.68 med en standardavvikelse på 0.89 på en 1-7 gradig skala (Frågeställning 2). Medarbetarna skattar sitt generella välmående till ett medelvärde av 4.03 med en standardavvikelse på 0.87 på en 1-6 gradig skala. Närmare 6 än 1, det vill säga relativt positivt (Frågeställning 3). Medarbetarnas välmående korrelerar olika starkt med berörda faktorer. Välmåendet visar sig ha starkast samband med balansen mellan arbete och privatliv (WLB), vilket visar sig genom ett värde på 0.619 på Pearsons korrelationskoefficient. Dessutom korrelerar välmående ganska starkt med chefens ledarskap (Pearsons korrelationskoefficient = 0.460) och svagt med relationen till kollegor (Pearsons korrelationskoefficient = 0.344) (Frågeställning 4).

6. Analys och diskussion

Detta avsnitt avser att presentera en analys och diskussion av studiens resultat. Analysen kommer att teoretiskt behandla respektive frågeställning genom JD-R-modellen, vilket kommer att presenteras först. Vidare kommer diskussionen att behandla studiens resultat och tillhörande analys till tidigare forskning, studiens bidrag och begränsningar samt vidare potentiella undersökningar.

6.1 Analys utifrån JD-R-modellen

Studiens resultat tyder på att medarbetarna generellt skattade såväl faktorerna som välmåendet relativt högt. Dessutom visades välmående korrelera starkt med balans mellan arbete och privatliv (WLB) samt ganska starkt med ledarskapet och svagt med relationen till kollegor.

Utifrån JD-R-modellen går det att anta att medarbetarna generellt besitter relativt höga grader av arbetsresurser för att kunna bemöta arbetskraven på sin arbetsplats. Höga arbetsresurser kan användas för att minska arbetskrav, öka personlig tillväxt och utveckling samt för att uppnå arbetsmål. Resultatet tyder på att respondenterna besitter en relativt hög grad av organisatoriska resurser på arbetsplatsen eftersom att de generellt skattat ledarskapet relativt högt. Det organisatoriska stödet kan bland annat utifrån detta resultat förstås i form av att respondenterna har skattat att chefen finns tillgänglig när det behövs och att chefen ser till att information om verksamhetens mål och visioner blir tillgänglig för arbetsgruppen högt. Det som däremot verkar vara genomgående är att chefer generellt bör bli bättre på att skapa intresse och engagemang på arbetsplatsen, samt att ta upp saker till diskussion med arbetsgruppen innan viktiga beslut fattas. Med andra ord skulle det kunna förklaras av JD-R-modellen som att denna del av de organisatoriska resurserna är något bristfällig. Utifrån teorin går det även att förstå att det högt skattade resultatet på relationen till kollegor tyder på att respondenterna får mycket stöd och återhämtning från sina kollegor. Relationen till kollegor kan enligt JD-R-modellen förstås som sociala resurser, som är en del av arbetsresurser som förklaras som en hälsoskyddande faktor. Resultatet tyder därmed på att respondenterna ser såväl ledarskapet som arbetskollegor och relationer på arbetsplatsen som betydande friskfaktorer. Slutligen skattades även balansen mellan arbete och privatliv högt. Det hittades däremot en liten skillnad mellan skattningen av konflikt från familj till arbete (FWC) och konflikt från arbete till familj (FWC). Detta tyder därmed på att respondenterna i

högre utsträckning generellt upplever att deras arbete går ut över familjen och/ eller nära och kära, jämfört med att familjen och/ eller nära och kära går ut över arbetet. Utifrån JD-R-modellen kan detta förklaras av att familjen och nära och kära bidrar med tillräckligt stöd för att medarbetarna ska uppnå höga nivåer av sociala resurser. Då dessa resurser är högt skattade så skulle det kunna tyda på att medarbetarna får användning av sina sociala resurser för att bland annat minska på arbetskraven som finns på arbetsplatsen och därmed inte riskera att på längre sikt drabbas av utmattning eller brist på engagemang. Det sociala stödet som familj och/ eller nära och kära bidrar med stärker därmed medarbetarnas arbetsresurser vilket är en viktig del för att kunna må bra genom att förebygga utbrändhet och ohälsa. Eftersom att respondenterna generellt har skattat sitt välmående relativt högt går det även att anta att medarbetarna under de senaste fyra veckorna har kunnat använda sina fysiska och/ eller psykiska arbetsresurser på ett rimligt sätt för att inte riskera att minska arbetsengagemanget eller drabbas av utmattning.

En reflektion under studiens gång var att JD-R-modellen uppfattningsvis inte utgår från ett salutogent perspektiv, då teorin faktiskt kan förstås "leta" efter patogena faktorer vid utredandet av utbrändhet. Trots det fokuserar teorin på hur olika faktorer fungerar som salutogena. En reflektion är därför att JD-R-modellen utgår från att alla arbetsplatser skulle vara negativa för medarbetaren och på något sätt leda till utbrändhet om arbetsplatsen inte besitter tillräckligt med organisatoriska och sociala resurser. Detta kan uppfattas som ett ganska smalt sätt att se på saken. Alla individer är olika och det finns de som är mer eller mindre påverkade av organisatoriska och sociala resurser. Individer som har tillräckliga resurser kan fortfarande drabbas privat av tillfälliga händelser eller psykiska påfrestningar som skulle kunna tala emot det JD-R-modellen förespråkar. Med det sagt är det viktigt att vara medveten om att JD-R-modellen endast tittar på arbetslivet. Det kan därför uppfattas som en bristfällighet hos teorin då välmåendet bör vara mer centralt och fokuseras på som en helhet. Detta hade därför kunnat förebyggas genom valet att komplettera med ytterligare teoretiska ramverk som fokuserar mer på privatliv och livssituation.

6.2 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att utifrån ett salutogent perspektiv undersöka relationen mellan olika faktorer och medarbetares välmående samt huruvida faktorerna kan betraktas som friskfaktorer. Faktorerna som undersöktes var chefens ledarskap, relationen till kollegor på

arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv. Utifrån den valda metoden har studien lyckats besvara samtliga frågeställningar. Studiens resultat går även i hög grad i linje med den tidigare forskningen som presenterats.

Då studien bland annat undersökte medarbetarens upplevelse de senaste 4 veckorna och chefens ledarskap skattades relativt högt går det dessutom att anta att respondenterna på sina arbetsplatser för tillfället har tillräckligt med organisatoriska resurser. Något som däremot skulle kunna diskuteras är hur studien hade sett ut om undersökningen hade riktat sig till de som varit sjukskrivna under de senaste 4 veckorna. Dellve och Larsson Fallmans (2020, s. 37-38) menar att ett balanserat ledarskap går att se som en bidragande faktor till en lägre sjukfrånvaro på arbetsplatsen. Att respondenterna i denna undersökning skattat ledarskapet högt kan därför få stöd i bland annat det som Dellve och Larsson Fallmans (2020) studie pekar på. Även Dhir et al. (2023, s. 11-13) studie kan stödja detta, då de menar på att ett hälsoinriktat ledarskap kan påverka medarbetare positivt och skapa en känsla av att organisationen värderar medarbetarnas arbete och välmående. Trots att studien inte har undersökt arbetsplatser eller företagsresultat, talar tidigare forskning för att välmående medarbetare har ett högre engagemang och en lägre sjukfrånvaro (Hauff, Krick, Kriebe & Felfe, 2022; Dellve & Larsson Fallman, 2020), vilket gynnar arbetsplatsen. Studiens resultat tyder därför på att chefens ledarskap kan uppfattas som en salutogen faktor, i linje med vad tidigare forskning visat på. Det antyder därmed att salutogena arbetsplatser bidrar till ett friskare samhälle och ett friskare samhälle bidrar till välmående individer. Det salutogena perspektivet kan på så sätt förstås som en god cirkel.

Vidare är relationen till arbetskolllegorna liksom ledarskapet högt skattad bland respondenterna. Detta kan till exempel härledas till Schön Persson (2019, s. 12, 23) studie som lyfter att arbetskolllegor är en betydande faktor för välmåendet och hälsan. Respondenternas skattning kan även härledas till Strömberg et al. (2017, s. 181) studie som också lyfter vikten av relationer på arbetsplatsen och menar att goda arbetsrelationer är en del av det sociala kapitalet som bland annat fungerar hälsofrämjande. Något som framkom i studien var att ledarskapet verkar korrelera mer med välmåendet än relationen till arbetskolllegorna. Detta måste dock tas med hänsyn till att enkäten endast inkluderade 3 påståenden för att mäta relationen till kolllegor. Att detta fick lägst Cronbach alfa värde är därmed att förvänta, dock visade mätningarna ändå på att det var ett väl fungerade mätinstrument.

Studiens resultat visar även på att respondenterna har skattat balansen mellan arbetet och privatlivet högt. Dessutom visade resultatet att respondenten i större utsträckning skattade att arbetet påverkar familjen och nära och kära negativt mer än vad familjen och nära och kära påverkar arbetet. Familjen och nära och kära, det vill säga privatlivet, har därmed en något större och mer positiv inverkan på arbetet, än vad arbetet har på privatlivet. Detta går i linje med såväl Törnquist Agosti, Bringsén och Andersson (2017, s. 2351) och Bergman Bruhn, Rydell, Andersson och Lindahl (2020, s. 58) som menar att livssituationen, självförverkligande och en positiv tidsupplevelse är centrala faktorer för att trivas på sin arbetsplats. Att WLB och välmående har ett starkt samband kan även härledas till Bringsén, Andersson, Ejlertsson & Troein (2012) studie som menar på att individer som mår bra i sitt privatliv har bättre förutsättningar att prestera på arbetet. Forskarna menar att detta är centralt eftersom att medarbetare som mår bra i sin vardag är bättre rustade att hantera och bemöta olika situationer på arbetsplatsen (Bringsén et al, 2012, s. 409-410). Vilket dessutom kan förstås utifrån JD-R-modellen då medarbetare som har högre arbetsresurser har bättre möjligheter att minska arbetskrav, uppnå mål eller personlig utveckling och tillväxt på arbetsplatsen. Slutligen så menar vi därför att denna studies resultat går i linje med vad tidigare forskning har antytt och att väl fungerade faktorer verkar salutogena. Resultatet tyder på att berörda faktorer går att uppfatta som friskfaktorer, även om de har olika starka korrelationer med välmåendet. Genom en ökad förståelse för privatlivets influens kan studien därmed bidra med medvetenhet kring hur medarbetares välmående kan främjas och därmed även stärka prestationen på arbetsplatsen.

6.3 Studiens bidrag, begränsningar och vidare undersökningar

Denna studie har styrkor och eventuella begränsningar som är relevanta att uppmärksamma. Något som studien kan anses bidra med är ett annat perspektiv än det långsiktiga perspektivet som JD-R-modellen generellt utgår från. Detta betyder att denna studie, till skillnad från hur JD-R-modellen generellt tillämpas, analyserar insamlad data från ett betydligt kortare tidsintervall och trots detta visar resultatet att det går i linje med hur det teoretiska ramverket vanligtvis används. Detta tyder på att JD-R-modellen även skulle kunna vara tillämpbar på studier som inte nödvändigtvis utgår från långa tidsintervaller. Vidare är vår förhoppning att studien ska bidra med kunskap samt fortsatt eller ökad medvetenhet om friskfaktorer, snarare än riskfaktorer, och hur det hänger ihop med privatlivet och arbetslivet. Studien kan därmed

bidra med ett makroperspektiv som tar hänsyn till hur relationen mellan arbete, familj och samhälle ser ut samt hur det kan påverka välmåendet. På så sätt kan individen och arbetsplatsen få tillgång till viktiga redskap, som inte bara gynnar medarbetarna utan även organisationer och samhället på längre sikt.

Begränsningar med studien skulle till exempel kunna vara det urval som gjordes. Studien hade endast en räckvidd på 60 personer, vilket inte kan anses vara tillräckligt representativt för populationen. Värt att nämna var att detta inte heller var tanken. Andra hinder eller begränsningar med studien kan handla om enkät som datainsamlingsmetod. Om missförstånd uppstår kan till exempel respondenter uppfatta eller tolka formuleringarna på påståendena annorlunda än vad som avsetts. En risk är även att felaktigheter kan upptäckas efter att enkäten skickats ut men att det då inte går att ändra (Thorell & Svensson, 2016, s. 91). Detta motverkades dock någorlunda genom att en utvald testperson fick besvara enkäten innan denna skickades ut för att förhindra potentiella alternativa tolkningar av formuleringarna och för att få en uppfattning om tidsåtgång och längden på enkäten. Respondenternas svar på enkäten är inte heller någon garanti för att respondenterna har valt att svara sanningsenligt. Att undersökningen endast efterfrågade hur respondenterna känt sig de senaste 4 veckorna innebär att slumpmässiga händelser inom både privatliv och arbetsliv kan ha påverkat svarsalternativet. Det skulle i så fall betyda att utfallet blev annorlunda i jämförelse med hur det vanligtvis hade sett ut. Framtida studier och vidare undersökningar kan därför bättre studeras longitudinellt för att få ett mer tillförlitligt resultat. Även att jämföra resultat från studier som undersöker både kortare och längre tidsintervaller för att se om och hur resultatet skiljer sig åt.

Något som hade varit av intresse att undersöka vidare är hur korrelationen skiljer sig mellan de två delarna på mätinstrumentet WFCS (Work and Family Conflict Scale), som användes för att mäta balansen mellan arbete och privatliv. Genom medelvärde och standardavvikelse kunde en viss skillnad ses i hur respondenterna skattat delarnas respektive påståenden om balansen mellan arbete och privatliv (WLB). Där konflikt från arbete till familj (FWC), det vill säga de första fem påståendena, skattades något lägre än konflikt från familj till arbete (FWC), det vill säga de fem sista påståendena. Denna studie undersökte WLB som en potentiell friskfaktor i sig och inte som två separata delar, därför hade det varit av intresse att studera vidare om det då finns en skillnad även i korrelationen med välmående för respektive del. Dessutom hade det varit av intresse att kunna följa en specifik arbetsplats och mäta vad

medarbetarna anser vara centrala friskfaktorer i relation till vad ledningen på arbetsplatsen anser vara centrala friskfaktorer. Finns det skillnader i vad medarbetarna anser i relation till vad ledningen anser? Hur formulerar arbetsplatser sina välmåendepolicys för att främja välmående på arbetsplatsen och vad baseras denna policy på? Det hade därmed varit av intresse att få djupare ingångar i ett eller ett flertal företag för att på detta sätt kunna mäta om och hur medarbetare och ledning skiljer sig åt i vad de anser vara centrala friskfaktorer för att skapa och upprätthålla en välmående arbetsplats där medarbetare mår bra.

7. Slutsats

Detta avsnitt avser att presentera studiens slutsatser. Avsnittet berör delar som hur studien har uppfyllt sitt syfte och enklare redovisning av resultatet. Dessutom tillförs en kritisk granskning och reflektion av hur resultatet har betydelse ur ett samhälleligt perspektiv.

Syftet med studien var att utifrån ett salutogent perspektiv undersöka relationen mellan olika faktorer och medarbetares välmående samt huruvida faktorerna kan betraktas som friskfaktorer. Faktorerna som undersöktes var chefens ledarskap, relationen till kollegor på arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv. Studien uppfyllde sitt syfte genom att korrelationen mellan välmående och faktorerna bekräftades. Korrelationen med balansen mellan arbete och privatliv (WLB) visade sig vara stark, ledarskapet ganska starkt och relationen till kollegor visade sig vara svagt. Detta tyder ytterligare på att samtliga berörda faktorer i studien kan ses som centrala friskfaktorer. Värt att poängtera är att medarbetarna i studien, generellt sett, skattade såväl faktorerna som välmående relativt högt. En av studiens slutsatser är därför att det blir tydligt hur livets olika delar hänger samman. Precis som JD-R-modellen förespråkar så handlar det om vilka resurser en har för att möta de krav som ställs. Respondenterna i denna studie har skattat både sina sociala och organisatoriska resurser högt, samtidigt som resultatet visar att välmåendet är högt skattat. Vilket tyder på att de höga nivåerna av arbetsresurser kan användas av medarbetarna för att antingen uppnå arbetsmål, stimulera personlig tillväxt och utveckling eller för att minska arbetskrav. Detta belyser hur olika faktorer och sammanhang har en relation till varandra.

I ett samhälle där krav på prestation och effektivitet konstant ökar är det viktigt att sprida kunskap och förståelse kring hur arbetsplatser bör arbeta för att främja välmående hos medarbetarna och varför. Människor som mår bra är bättre rustade för att hantera och bemöta situationer på arbetsplatsen. Att främja välmående arbetsplatser kan till stor del därför härledas till att kunna ta tillvara på medarbetarnas kompetenser, vilket är centralt enligt Regeringskansliet (2009), och för att kunna bemöta de höga kraven som samhället sätter på organisationer. Det handlar därför om att arbetsplatser som främjar medarbetarnas välmående både behåller och lockar till sig ny arbetskraft. Att sträva efter att uppnå ett salutogent förhållningssätt är av betydelse för arbetsplatser likväl som för samhället och den enskilda individen. Men frågan man kan ställa sig är av vilka anledningar det salutogena perspektivet uppkom. Något som blir påtagligt i arbetet med denna studie är hur mycket individens

välmående relateras till arbetsprestation. Med tanke på uppdraget som Myndigheten för arbetsmiljökunskaps fick från regeringen 2018, som handlade om att skapa ett hållbart arbetsliv för att fler ska kunna arbeta ett helt arbetsliv, kan man få en bild av att samhället har individens välmående i fokus av fel sorters anledningar. Det handlar om att individen ska må bra, men också *hur* individen ska må bra för att kunna prestera bra på sin arbetsplats. För att arbetsplatsen ska må bra. För att samhället ska må (gå) bra.

8. Referenslista

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder* (2 uppl.). Stockholm: Liber AB.

Arbetsmiljöverket. (2021). *Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid* (Rapport 2021:2). <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/rap-2021-2-friskfaktorer-som-kan-matas-och-foljas-over-tid.pdf>

Barmark, M. & Djurfeldt, G. (2020). *Statistisk verktygslåda 0: att förstå och förändra världen med siffror* (2 uppl.). Studentlitteratur AB.

Bergman Bruhn, Å., Rydell, A., Andersson, I., & Lindahl, C. (2020). Med stallet som arbetsplats: om attraktivt arbete i hästnäringen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 26(1), s. 53-69. <https://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1393896/FULLTEXT02.pdf>

Borg, E. & Westerlund, J. (2021). *Statistik för beteendevetare* (4 uppl.). Liber AB.

Bringsén, Å., Andersson, I. & Ejlertsson, G. (2009). Development and quality analysis of the Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS). *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(1), s. 13–19. <https://doi.org/10.1177/1403494808098919>

Bringsén, Å., Andersson, I. H., Ejlertsson, G. & Troein, M. (2012). Exploring workplace related health resources from a salutogenic perspective: Results from a focus group study among healthcare workers in Sweden. *Work*, 42(3), s. 403-414. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1356>

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*, (2000:19). Arbetslivsinstitutet. http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2000/arb2000_19.pdf

Dellve, L. & Larsson Fallman, S. (2020). Trender av få sjukfrånvarodagar: Betydelser av stödjande arbetsförhållanden, ledarstrategier och organisering av social och organisatorisk arbetsmiljö. *Socialmedicinsk tidskrift* 97(1), s. 26-40.

<https://hb.diva-portal.org/smash/get/diva2:1518505/FULLTEXT01.pdf>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), s. 499–512.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Dhir, S., Mohapatra, M. & Srivastava, S. (2023). The Effect of Workplace Loneliness on Employee Wellbeing: Role of Organizational Support and Resilience. *Global Business Review*, 1(1), s. 1-18. <https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1177/09721509231174738>

Folkhälsomyndigheten. (3 januari 2022). *Vad är psykiskt välbefinnande?*

<https://dinpsykiskahalsa.se/artiklar/vad-ar-psykisk-halsa/vad-ar-psykiskt-valbefinnande/>

Garmy, P., Berg, A., Clausson, E.K., Hagell, P. & Jakobsson, U. (2016). Psychometric analysis of the Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS) in adolescents. *National Library of Medicine*, 45(3), s. 253-259. <https://doi.org/10.1177/1403494816680801>

Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work–family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), s. 346-357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>

Hauff, S., Krick, A., Klebe, L. & Felfe, J. (2022). High- performance work practices and employee wellbeing - Does health- oriented leadership make a difference?. *Frontiers in Psychology* , 13(1), s. 1-11.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.833028/full>

Karolinska Institutet. (u.å). *Work-life Balance: Balans mellan arbetsliv och privatliv.*

<https://mesh.kib.ki.se/term/D000072358/work-life-balance>

Lindberg, P. & Vingård, E. (2012). Indicators of healthy work environments: a systematic review. *Work*, 41(1), s. 3032-3038.

<https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0560-3032>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020). *Faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser* (Rapport KS 2020:2).

<https://www.mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/faktorer-som-skapar-friska-och-valmaende-arbetsplatser-rapport-ks-2020-2.pdf>

Nationalencyklopedin. (2023). *Salutogen*. [salutogen - Uppslagsverk - NE.se](https://www.nencyklopedin.se/salutogen)

Nilsson, P., Andersson, I. & Ejlertsson, G. (2013). The Work Experience Measurement Scale (WEMS): A useful tool in workplace health promotion. *Work*, 45(1), s. 379-387.

<https://doi.org/10.3233/WOR-121541>

Regeringskansliet. (2009). *God arbetsmiljö: en framgångsfaktor?*. SOU 2009:47.

<https://www.regeringen.se/contentassets/caec986e02464762b18c97c095540604/god-arbetsmiljo---en-framgangsfaktor-sou-200947>

Schön Persson, S. (2019). *Workplace relationships as health-promoting resources at work*.

[Doktorsavhandling, Department of Clinical Sciences, Malmö]. Lund University: Faculty of Medicine. https://lup.lub.lu.se/search/files/67178284/Sophie_Sch_n_Persson_web.pdf

Strömberg, M., Lotta, D., & Eriksson, A. (2017). Hälsöfrämjande arbetsmiljö: en framgångsfaktor för god vård. *Social-medicinsk tidskrift*, 94(2), s. 177-185.

<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1626/1475>

Teorell, J. & Svensson, T. (2007). *Att fråga och att svara: samhällsvetenskaplig metod* (uppl. 1:4). Liber AB.

Törnquist Agosti, M., Bringsén, Å. & Andersson, I. (2017). The complexity of resources related to work-life balance and well-being: A survey among municipality employees in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), s. 2351-2374.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340323>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*.

https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf

9. Bilagor

Detta avsnitt avser att presentera materialet som använts i studien i form av informationsbrev och medföljande enkät.

9.1 Informationsbrev

Hej!

Vi som skickar detta heter Emma och Frida och vi genomför just nu vår kandidatuppsats inom pedagogik på Uppsala universitet. Syftet med vår studie är att undersöka relationen mellan friskfaktorer, såsom ledarskap och andra relationer på arbetsplatsen samt balans mellan arbete och privatliv och medarbetares välmående. Det är av stor vikt att få en ökad förståelse för välmående ur ett salutogent perspektiv, det vill säga att belysa friskfaktorer snarare än riskfaktorer. En central del blir därmed att studien bidrar till en fortsatt medvetenhet kring välmående på arbetsplatsen.

För att besvara syftet har vi valt att använda enkäter. Enkäten kommer att innehålla påståenden som berör välmående, ledarskap, relationen till kollegor samt balans mellan arbetsliv och privatliv. Genom att besvara enkäten ger du samtycke till DITT deltagande. Medverkan är helt frivillig och du kan när som helst, utan vidare förklaring, avbryta ditt deltagande. Dina svar är anonyma och kommer att behandlas konfidentiellt. Dina svar kommer därav inte att kunna identifieras av någon annan. Materialet kommer endast att sparas och användas till denna uppsats.

Undersökningens resultat kommer senare att presenteras i ett examensarbete som kommer att publiceras i Digitala Vetenskapliga Arkivet (DiVA).

Enkäten riktar sig endast till dig som medarbetare. Dina svar kommer att utgöra en avgörande del av vår studie, därför är DITT deltagande viktigt. Enkäten finns tillgänglig 24/4 till 30/4 och beräknas ta ca 10 min att besvara.

Länk till enkäten:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSes3znErwgCe02syWYmx6jld89sn8sREtj6q4mOTLoo57zaQ/viewform?usp=sf_link

Tack på förhand för ditt deltagande!
Emma Hallinder och Frida Gustafsson

Uppsala 2024-04-24

Frida Gustafsson
070-xxxxxxx
frida.gustafsson.xxxx@student.uu.se

Emma Hallinder
073-xxxxxxx
emma.hallinder.xxxx@student.uu.se

Handledare:
Esther Hauer
Universitetslektor
018-xxxxxxx
esther.hauer@xxxxxxx

UPPSALA UNIVERSITET
Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningssociologi

9.2 Enkätundersökning

Bakgrundsfrågor

1. Hur gammal är du?

18- 20 år

21- 30 år

41- 50 år

51- 60 år

61+

Vill inte svara

2. Vilken könstillhörighet har du?

Man

Kvinna

Annat

Vill inte svara

3. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

0- 1 år

2- 4 år

5- 7 år

8- 10 år

10+ år

4. Inom vilket område arbetar du i just nu?

Finans

Förskola/ Skola

Hantverkare

Personal/ Rekrytering/ HR

Data / IT

Vård och omsorg

Tjänstesektorn

Annat

Välmående

Nedan följer några frågor om ditt välmående. Välj det alternativ som stämmer bäst överens med din upplevelse. Hur har du känt dig under de senaste 4 veckorna, i följande avseenden?

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskräys desto mer håller du med om det vänstra påståendet och vice versa.

1. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Känt mig trött, utmattad 1 2 3 4 5 6 Känt mig pigg

2. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Känt mig nedstämd, dystert 1 2 3 4 5 6 Känt mig glad, optimistisk

3. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Känt mig orolig, spänd 1 2 3 4 5 6 Känt mig lugn, avlappnad

4. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Sovit dåligt 1 2 3 4 5 6 Sovit bra

5. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Haft svårt att koncentrera mig 1 2 3 4 5 6 Haft lätt att koncentrera mig

6. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Haft brist på idéer / kreativitet 1 2 3 4 5 6 Varit idérik, kreativ

7. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Varit villrådig, tveksam 1 2 3 4 5 6 Varit beslutsam

8. Under de senaste 4 veckorna har jag...

Varit i känslomässig obalans 1 2 3 4 5 6 Varit i känslomässig balans

2. Chefen är bra på att skapa intresse och engagemang för arbetet

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

3. Chefen medverkar till att arbetet blir rättvist fördelat

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

4. Chefen tar upp saker till diskussion med min arbetsgrupp innan viktiga beslut fattas

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

5. Chefen har förmåga att fatta egna beslut vid behov

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

6. Chefen ser till att information om verksamhetens mål och visioner blir tillgänglig för min arbetsgrupp

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 Instämmer helt

7. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?

Mycket sällan eller aldrig 1 2 3 4 5 Mycket ofta eller alltid

8. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?

Mycket sällan eller aldrig 1 2 3 4 5 Mycket ofta eller alltid

9. Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?

Mycket sällan eller aldrig 1 2 3 4 5 Mycket ofta eller alltid

Balansen mellan arbete och privatliv (WLB)

Nedan följer några frågor om balansen mellan arbete och privatliv, även kallat **Work-Life-Balance (WLB)**. Välj det alternativ som stämmer bäst överens med din upplevelse. *Ju längre till höger du fyller i ditt svars kryss desto mer håller du med påståendet.*

1. Mitt arbete hindrar mig från att spendera kvalitetstid med mina nära och kära

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

2. Det finns ingen tid kvar efter arbetet att göra de saker som jag vill eller borde göra hemma (till exempel fritidsaktiviteter och sysslor)

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

3. Mina nära och kära går miste/ drabbas negativt på grund av mitt arbete

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

4. Mitt arbete har en negativ inverkan på mitt privatliv

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

5. Att arbeta mycket gör att jag ofta blir irriterad och otålig hemma

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

6. Min arbetsprestation påverkas negativt på grund av mina personliga- och/eller familjeåtaganden

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

7. Ansvar och problem med nära och kära distraherar mig ofta på arbetet

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

8. Jag hade varit en bättre anställd om jag inte hade familj/ nära och kära

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

9. Mina nära och kära har en negativ inverkan på mina dagliga arbetsuppgifter

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt

10. Jag har svårt att koncentrera mig på arbetet eftersom att familjen/ nära och kära tar upp mycket av min energi

Tar helt avstånd 1 2 3 4 5 6 7 Instämmer helt