



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

**Skapa inre lugn i yttre kaos:
lärdomar av en naturinriktad stresshanteringskurs**

Maria Heijbel & Boel Persson

Psykologexamensuppsats. 2013

Handledare: Eva Brodin
Examinator: Lars Trygg

Tack!

Först och främst vill vi uttrycka vår gränslösa tacksamhet till Eva Brodin som bokstavligen talat arbetat dag och natt för att vi skulle hinna bli klara till deadline. Du har lagt ner ett enormt jobb på oss - både i tid och i engagemang. Tack för matnyttig feedback i pedagogisk färgkodning, givande dialoger och inte minst för all uppmuntran och glada tillrop längs vägen! Du är guld.

Vi vill även rikta ett varmt tack till studiens deltagare och till personalen på Hälsosträdgården i Torup för att ni hjälpt oss genomföra detta projekt.

Stort tack även till Bodil som villigt ställt upp med korrekturläsning, värdefulla synpunkter och moraliskt stöd. Ditt intresse, kunskap och support har varit en ovärderlig hjälp!

Tack också till Britt för ovillkorligt stöd och korrekturläsning.

Tack Ulrika och Tony för teknisk assistans, marksupport och fin stöttning när vi pendlat mellan hopp och förtvivlan.

Stort tack till Oskar för kritisk korrekturläsning och hejarop.

Tack även till Sven och Mimmi som i sista minuten spontant ställt upp och bidragit på varsitt hörn med värdefulla kommentarer precis när vi behövde det som mest.

Slutligen vill vi tacka varandra för gott samarbete och stor flit in i det sista.

Abstract

The aim was to study how employees at risk of stress-related illness experienced participation in a preventive stress management course using health-promoting properties in nature. The research questions concerned the participants' perceptions of how the course affected their stress-related mental health, the significance of the course focus on health-promoting properties in nature and to what extent the participants implemented the course content at their workplace. Data were obtained from three focus groups with a total of ten people. The material was analyzed by thematic analysis, using critical realism as a base. The analysis generated five overarching themes: *Working environment created ill health*, *How a stress management course can induce stress*, *The course as antithesis to the workplace*, *The organization prevents healthy changes* and *Need for preventive and organizational measures*. The results showed that the participants' stress-related mental health was positively affected by the course. They profited from the techniques of stress management, learned to set limits, were able to share experiences with others, found new sources of energy, and reflected on their values. The nature was experienced as a peaceful place, with a healing effect, where new perspectives on life were formed. Work-related stressors were found to be unchanged, which limited the participants' ability to implement the skills from the course at their workplaces. The result from this study indicates that holistic interventions, including both individuals and organizations, are needed for the stress-related mental health to be improved in a long-term perspective.

Keywords: Stress related illness, working environment, preventive stress management course, nature, qualitative study, focus groups

Sammanfattning

Syftet var att studera hur anställda i riskzonen för stressrelaterad ohälsa upplevde deltagandet i en förebyggande stresshanteringskurs med inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper. Frågeställningarna gällde kursdeltagarnas upplevelser av hur kursinnehållet påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa, vilken betydelse kursens inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper haft samt i vilken utsträckning deltagarna omsatt kursinnehållet på sina arbetsplatser. Data inhämtades i tre fokusgruppintervjuer, med totalt tio personer. Materialet analyserades med tematisk analys och kritisk realism som utgångspunkt. Analysen genererade fem övergripande teman: *Arbetsmiljö skapade ohälsa*, *Hur en stresshanteringskurs kan framkalla stress*, *Kursen som motpol till arbetsplatsen*, *Organisationen hindrar hälsosamma förändringar* samt *Behov av förebyggande och organisatoriska insatser*. Resultatet visade att deltagarnas stressrelaterade psykiska hälsa påverkades i positiv riktning av kursen. De tillgodogjorde sig tekniker i stresshantering, lärde sig att sätta gränser, fick möjlighet att dela upplevelser med andra, hittade nya energikällor och reflekterade över egna värderingar. Naturen upplevdes som en fridfull plats, med en läkande effekt, där nya perspektiv på livet tog form. De arbetsrelaterade stressfaktorerna visade sig vara oförändrade, vilket begränsade deltagarnas möjligheter att implementera de tillägnade kunskaperna på sina arbetsplatser. Resultatet tyder på att holistiska interventioner, där både individ och organisation inkluderas, behövs för att den stressrelaterade psykiska hälsan ska förbättras i ett långsiktigt perspektiv.

Nyckelord: Stressrelaterad ohälsa, arbetsmiljö, förebyggande stresshanteringskurs, natur, kvalitativ studie, fokusgrupper

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	1
Inledning.....	1
Teori	2
<i>Val av litteratur</i>	<i>2</i>
<i>Arbetsrelaterad stress</i>	<i>2</i>
<i>Krav-Kontroll modellen</i>	<i>4</i>
<i>Medveten närvaro</i>	<i>5</i>
<i>Naturens hälsofrämjande egenskaper</i>	<i>7</i>
<i>Stress Reduction Theory (SRT)</i>	<i>7</i>
<i>Attention Restoration Theory (ART)</i>	<i>8</i>
<i>Tidigare forskning</i>	<i>9</i>
Syfte	10
METOD.....	11
Kritisk realism	11
Motivering till vald metod.....	12
<i>Kvalitativ eller kvantitativ metod?</i>	<i>12</i>
<i>Vilken kvalitativ metod?</i>	<i>13</i>
<i>Vad är en fokusgrupp och hur går den till?</i>	<i>13</i>
<i>Varför föll valet på fokusgrupper?</i>	<i>13</i>
<i>Strukturerad eller ostrukturerad fokusgrupp?</i>	<i>14</i>
Kontext	15
Deltagare.....	16
Material.....	16
Procedur.....	16
Analysmetod.....	17

<i>Tematisk analys</i>	17
<i>Tillvägagångssätt</i>	17
Etiska ställningstaganden	18
RESULTAT	19
Arbetsmiljö skapade ohälsa	21
<i>Att aldrig komma till ro på arbetsplatsen</i>	21
<i>Mycket att göra och ingen som stöttar skapar frustration</i>	22
Hur en stresshanteringskurs kan framkalla stress.....	23
Kursen som motpol till arbetsplatsen	24
<i>Sinnesro och frihet: att kunna slappna av, vara i nuet och njuta</i>	24
<i>Aktivitet och reflektion har främjat nya livsperspektiv och förhållningssätt</i>	26
<i>Att få uttrycka sig i förtroende och dela upplevelser</i>	27
Organisationen hindrar hälsosamma förändringar	29
<i>Fortsatt bristande kontinuitet och hög arbetsbörda minskar möjligheterna att använda det man lärt sig</i>	29
<i>Förändringar och idéer en tuff arbetsmiljö till trots</i>	30
<i>Chefers och medarbetares betydelse för hur kunskapen implementeras</i>	33
Behov av förebyggande och organisatoriska insatser.....	34
<i>I ett tidigt skede hade man kunnat göra mer nytta</i>	34
<i>Om man inte arbetar med hela organisationen når man inte hela vägen fram</i>	34
DISKUSSION	35
Resultatdiskussion.....	35
<i>Arbetsmiljö som skapar stress</i>	35
<i>På vilket sätt upplever deltagarna att kursen har påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa?</i>	36
<i>Vilken betydelse har kursens inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper haft för deltagarna?</i>	37
<i>I vilken utsträckning har deltagarna omsatt kursinnehållet på sina arbetsplatser?</i>	38

Reflektion utifrån kritisk realism.....	40
Studiens kvalitet	41
<i>Kvalitet i kvalitativ forskning</i>	41
<i>Diskussion kring vald metod</i>	42
<i>Reliabilitet</i>	42
<i>Validitet</i>	43
<i>Reflexivitet</i>	43
Framtida forskning och interventioner	44
REFERENSER.....	45
BILAGOR	
Bilaga 1	
Bilaga 2	

INTRODUKTION

Från 1990-talet och framåt har stora förändringar skett på arbetsmarknaden i Europa. Ökad konkurrens, nedskärningar och korttidskontrakt har medfört osäkerhet i arbetet och mindre stabila arbetsmiljöer (Cooper, 1999). Det är känt att den psykiska hälsan påverkas av arbetsmiljön (Bongers, Kremer & ter Laak, 2002; Stansfeld & Candy, 2006; Way & MacNeil, 2006) och ovanstående förändringar i arbetslivet är en möjlig förklaring till ökande stress bland arbetstagare. Sedan den moderna teknologins intåg skiljer man inte heller arbete från fritid på samma vis som tidigare, vilket bidrar till att arbetstagare återhämtar sig sämre från stress (Währborg, 2009).

Enligt Socialstyrelsen (2003) är stressrelaterad psykisk ohälsa ett växande problem, såväl i Sverige som internationellt. Psykosociala arbetsmiljörisker har identifierats som en av de största utmaningarna inom hälsa och säkerhet. I en rapport från OECD (2012) framgår att den arbetsrelaterade mentala påfrestningen har ökat i alla europeiska länder från 2005 till 2010. Och trenden visar på en fortsatt ökning. Stressrelaterad ohälsa är framförallt vanlig i kontaktyrken, såsom inom vården och bland lärare, när ambitionen är hög, stödet bristfälligt och tiden för vila och återhämtning otillräcklig (Ottosson, 2009). Problemen som följer av arbetsrelaterad ohälsa har skapat en diskussion kring hur man kan bygga upp hälsosamma organisationer, vars arbetsmiljö främjar medarbetarnas välmående. Detta har bl.a. lett till ett ökat intresse för proaktiva insatser som förebyggande kurser i stresshantering.

Det finns vetenskapligt stöd för att vistelse i natur har en positiv inverkan på människans hälsa och välbefinnande. Forskning visar att naturmiljöer har en lugnande effekt, dämpar stressreaktioner, leder till kognitiv återhämtning samt ökad koncentrationsförmåga (Hartig, Evans, Jamner, Davis & Gärling, 2003; Hartig & Staats, 2006; Kaplan, 1995; Mårtensson et al., 2009; Ulrich et al., 1991). Naturupplevelser har i empiriska studier visat sig ha fysiologiska effekter med mätbara påslag av det parasympatiska systemet i form av sänkt blodtryck och puls (Chang, Hammitt, Chen, Machnik & Su, 2008; Hartig et al., 2003; Hartig, Mang & Evans, 1991).

Mot denna bakgrund blir det tydligt att det finns ett stort värde i att utforska om stresshantering i gröna miljöer kan förebygga stressrelaterad psykisk ohälsa på arbetsplatser i Sverige idag. Examensuppsatsen kommer att belysa hur anställda i riskzonen för stressrelaterad ohälsa upplever deltagandet i en förebyggande stresshanteringskurs med

inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper. Vidare kommer faktorer som kan förklara utfallet av kursen att problematiseras utifrån ett kritiskt realistiskt perspektiv.

Teori

Val av litteratur

Följande avsnitt redogör för arbetsrelaterad stress, medveten närvaro samt naturens hälsofrämjande egenskaper. Teorier och forskning som presenteras nedan betraktades som relevanta eftersom de ligger till grund för den förebyggande stresshanteringskurs som uppsatsen avser belysa. Kursen har således påverkat vad som har valts ut och avgränsat litteraturen. Vidare användes ändamålsenlig kurslitteratur från psykologprogrammet i Lund. Sökmotorn LUB search användes med sökorden nature, environment, restoration, demand-control, mindfulness, attention restoration theory, stress reduction theory, stress och health.

Arbetsrelaterad stress

Begreppet stress kan sägas innefatta stressorer och stressresponser. Stressorer utgörs av situationer där de upplevda eller faktiska krav som ställs är större än vad de faktiska eller upplevda resurserna är. För att minska stress kan man således antingen minska kraven eller öka resurserna. Vad krav innebär beror på den subjektiva upplevelsen, men följande faktorer kan ofta leda till en ökad känsla av krav: roll- och uppgiftskonflikter, relationskonflikter, kränkning och utnyttjande, upprepade omorganiseringar samt diskrepans mellan ansträngning och belöning. Exempel på resurser är tid, relevant kompetens och kommunikationsfärdigheter. Stressresponser har en negativ inverkan på individen i form av icke hälsosamma fysiska reaktioner, negativa känslor och tankar, samt förändringar i det yttre beteendet. Konkret kan detta visa sig exempelvis i förhöjt blodtryck, nervositet, orostankar och att individen pratar snabbt (Almén, 2007).

Autonoma nervsystemet (ANS) har två funktioner av central betydelse för stress och återhämtning: sympatikus och parasympatikus. ANS anpassar kroppens aktivitet efter den aktuella situationen. Vid stress slås sympatikus på och då avtar matsmältningen medan blodtrycket höjs, pupillstorleken ökar och kroppstemperaturen stiger. Vid akut stress utsöndras stresshormonerna adrenalin och noradrenalin, samma hormon som vid starka känslor. Vid långvarig stress utsöndras kortisol, som påverkar blodtryck, blodsocker och blodfetter negativt. Parasympatikus aktiveras då det inte finns anledning till stress och

hämmar sympatikus. Parasympatikus stimuleras av närhet, värme och avslappning, vilket har en återhämtande verkan (Almén, 2007).

När stress pågår under en längre tid utan att man får återhämtning slits de biologiska systemen i kroppen (Almén, 2007). Symtom på stressrelaterad ohälsa är trötthet, irritabilitet, minnes- och koncentrationssvårigheter, sömnproblem, ljud- och ljuskänslighet, muskelspänning, huvudvärk, ledbesvär, återkommande sjukdom samt psykosomatiska symtom (Boran, Khader, Shawaheen, Amarín & Hill Rice, 2012). Hög belastning under en längre period med begränsat utrymme för vila och återhämtning kan ge upphov till stressrelaterad utmattning (Ottosson, 2009).

Sedan mitten på 1990-talet har stressrelaterad utmattning eskalerat drastiskt. Framförallt drabbas personal inom kontaktyrken såsom sjukvård, skola och socialtjänst. Riskfaktorer knutna till detta är ansträngande sociala kontakter och emotionellt intensivt arbete med människor. Kvinnor har visat sig drabbas av stressrelaterad ohälsa i högre grad än män, vilket kan kopplas till att de i större utsträckning arbetar inom kontaktyrken (Ottosson, 2009). Patientkontakt som inkluderar psykosociala problem har visat sig öka risken för kvinnor att drabbas av utmattning (Mollart, Newing, Skinner & Foureur, 2013).

Andra betydande stressframkallande faktorer är intensivt arbete, hög arbetsbörda och långa arbetsdagar samt inadekvat ersättning för utfört arbete (Ottosson, 2009). Forskning visar att en ökad arbetsbörda bidrar till en hög upplevd stressnivå (Holmgren, Fjällström-Lundgren & Hensing, 2013; Mollart et al., 2013). Cousins och Donnell (2012) belyser i sin studie att arbetets stressframkallande inverkan ökar med stigande krav och utökat ansvar. Deras forskning visar även att obalans mellan lön och ansträngning utgör en stressfaktor.

Risken för utmattningsbesvär ökar vidare när ambitionen är hög. Ofta har de som drabbas höga krav på sig själva och svårt att sätta gränser (Ottosson, 2009). Detta bekräftas i studien av Holmgren et al. (2013) som visar att höga krav, stort engagemang i arbetet och oförmåga att sätta gränser leder till en hög upplevd stressnivå. Det gör även tankar på arbetet utanför arbetstid. De som upplever en hög stressnivå som följd av otydlig organisering av arbetet kombinerat med höga krav och stort engagemang, löpte tre till fyra gånger så stor risk som andra att bli sjukskrivna under åtta dagar eller längre (Holmgren et al., 2013). Antal år i yrket tycks vidare ha betydelse för hur engagerad man är i sitt arbete. Personer som har arbetat 11-

21 år har visat sig vara minst engagerade, medan både färre och fler antal år i yrket är kopplat till att man brinner mer för sitt jobb (Mollart et al., 2013).

Otydlig organisering och interpersonella konflikter utgör tillsammans ytterligare en riskfaktor. Kombinationen otydlig organisering och konflikter leder till en fördubblad risk för sjukskrivning som varar åtta dagar eller längre. Detta faktum verkar kunna användas för att förutsäga framtida sjukskrivningar. (Holmgren et al., 2013).

Vidare har man kunnat se att om det psykosociala stödet är otillräckligt ökar risken för stressrelaterad ohälsa (Ottosson, 2009). Cousins och Donnell (2012) bekräftar i sin studie den negativa effekten av att inte bli sedd eller befordrad. Därför är det inte oväntat att personalvårdande resurser som handledning och rådgivning anses kunna förebygga hälsoproblem som uppstår till följd av arbetsrelaterad stress (Circenis & Millere, 2012). Andra faktorer som också visat sig ha betydelse för stresstålighet är skiftarbete och mängd motion. Motionärer har mer energi och upplever arbetet som en mindre belastning än ickemotionärer (Mollart et al., 2013).

Krav-Kontroll modellen

Krav-Kontroll modellen har under lång tid uppmärksammats i forskning avseende arbetsrelaterad stress (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Modellen utgår ifrån att interaktionen mellan krav och kontroll på arbetsplatsen ger upphov till mer eller mindre gynnsamma arbetssituationer. Krav syftar huvudsakligen på psykologiska stressorer såsom höga förväntningar på prestation, oväntade arbetsuppgifter och arbetsrelaterade interpersonella konflikter. Kontroll innefattar frihet att fatta beslut i det dagliga arbetet, t.ex. angående hur jobbet ska utföras och i vilken ordning. Begreppet inkluderar även den egna kompetensen och möjligheterna att använda denna (Karasek, 1979).

Kombinationen höga krav och hög kontroll ger upphov till en aktiv, stimulerande arbetsmiljö. Låga krav och hög kontroll leder till en avspänd arbetssituation, medan låga krav och låg kontroll medför en passiv sådan. Den mest påfrestande arbetssituationen uppstår då höga krav kombineras med låg kontroll. Denna kombination kan ge upphov till hög arbetsbelastning som är starkt associerad med negativa hälsokonsekvenser och låg arbetstillfredsställelse (Karasek, 1979). Effekter kan exempelvis bli psykofysiologiska stresssymptom, utmattning, depression och kardiovaskulära sjukdomar (Karasek et al., 1988).

En hög arbetsbelastning kan bli hanterbar om kontrollen över situationen ökas. Detta kan bl.a. ske genom bättre stöd och större frihet på arbetsplatsen. Organisationsstrukturen är därmed en viktig aspekt att beakta vad gäller stressrelaterad psykisk ohälsa (Karasek, 1979). Forskning har visat att när kraven är höga och kontrollen låg, kan stöd från chef och medarbetare inverka som ett substitut för kontroll. Gott socialt stöd och hög kontroll tycks således ha en positiv inverkan på förmågan att hantera stressfyllda situationer (situationer som innebär höga krav). Vid höga krav och låg kontroll kan mycket stöd förbättra arbetsprestationen jämfört med när stöd inte finns att tillgå. Däremot har kombinationen gott stöd från chefen och hög kontroll visat sig ha ett statistiskt negativt samband med arbetsprestation. Stöd från kollegor medför dock inte att arbetsprestationen försämras (Schaubroeck & Fink, 1998).

Krav och kontroll beträffande tidsaspekter har också visat sig ha betydelse för arbetsmiljöns påverkan på hälsa. Kontroll över tid avser anställdas möjlighet att fatta beslut angående när och var arbete utförs, möjlighet att ta ledigt när man behöver samt kontroll över när arbetsdagen ska börja och sluta. Krav som inkluderar tid berör t.ex. långa arbetsdagar, att inte ha tid att reflektera, att inte veta om man blir kontaktad på sin fritid samt att inte kunna släppa jobbet på fritiden. Höga krav och låg kontroll vad gäller tid medför hög arbetsbelastning, vilket ofta leder till upplevd stress (Moen, Kelly & Lam, 2013).

Medveten närvaro

Medveten närvaro (mindfulness) grundar sig på den flera tusen år gamla österländska meditationskonsten. Att vara medvetet närvarande är att vara fullständigt vaken i nuet, utan att värdera. Det handlar om att stanna upp, uppmärksamma och acceptera sin verklighet. Detta kan innebära att man låter sina sinnen fyllas av vad som sker såväl runtomkring som inom en själv och välkomnar det, oavsett om det upplevs som positivt eller negativt. Det finns två förhållningssätt till det som sker, det ena är att observera utan att agera och det andra är att agera utifrån ett medvetet val. I en del fall är det mer hjälpsamt att intervensera för att påverka det som händer och i andra fall är det mer ändamålsenligt att acceptera (Kåver, 2006).

Hjärnan tar hela tiden emot en enorm mängd intryck som den behöver sälla bland. Kåver (2006) liknar hjärnan vid en tv utan fjärkontroll som ständigt skiftar kanal. Med hjälp av medveten närvaro kan man bli uppmärksam på det ständiga flödet av signaler och aktivt välja

vad man ska koncentrera sig på. Detta kan i exemplet motsvara att hitta fjärrkontrollen och medvetet skifta mellan kanalerna (Kåver, 2006).

Medveten närvaro beskrivs ofta som ett sätt att få ut någonting värdefullt av varje ögonblick, att öka sin vitalitet och harmoni. Som konsekvens får man distans till tillvaron och möjlighet att ta olika perspektiv på den. Detta ger både en djupare förståelse för det komplexa och opåverkbara i tillvaron och belyser möjligheterna (Kåver, 2006).

Miller, Fletcher och Kabat-Zinn (1995) har studerat effekten av övningar i medveten närvaro som inkluderade ett ickevärderande förhållningssätt och uppmärksamhet riktad mot andning, kroppsensationer, tankar och känslor. Därutöver fokuserades vad som är ”rätt” med människor snarare än vad som är ”fel”. Resultaten visade att övningarna hade betydande positiv effekt på såväl ångestsymtom som depressionssymtom där en känsla av att inte ha kontroll över en eller flera aspekter i livet var genomgående. Medveten närvaro stärkte förmågan till avslappning, insikt och beteendeförändringar, vilket hängde ihop med stressreducering. De positiva effekterna kvarstod även tre år efter inlärningsperiodens slut (Miller et al., 1995).

Det har visat sig att det finns ett positivt samband mellan medveten närvaro, arbetstillfredsställelse och minskad emotionell utmattning. Detta gäller både för medveten närvaro som ett tillfälligt tillstånd och som ett över tid mer varaktigt sådant. Medveten närvaro har därmed en roll i att förebygga utbrändhet. Medveten närvaro minskar vidare ”surface acting”, dvs. att visa en annan känsla utåt än den som existerar inombords. ”Surface acting” är ett vanligt fenomen som minskar arbetstillfredsställelse och ökar emotionell utmattning i service- och kontaktyrken (Hülshager, Alberts, Feinholdt & Lang, 2012).

Deltagande i en grupp som utövade medveten närvaro under 6 veckor resulterade i minskad stress hos studerande till vanliga kontaktyrken (såsom sjuksköterskor, psykologer och lärare). Gruppen påverkade deltagarnas sätt att uppleva den stress de befann sig i och gjorde dem uppmärksamma på när de var medvetet närvarande och inte. Effekten höll i sig även fyra veckor efter att mindfulnessgruppen avslutats. Vid senare uppföljning rapporterades en stadigvarande ökning i medveten närvaro, vilket tydde på att gruppen lade grunden för en fortsatt utveckling (Newsome, Waldo & Gruszka, 2012).

Även andra studier har visat att medveten närvaro har god effekt på såväl fysiologiska som psykologiska stressreaktioner. Upplevd stress, sömnproblem, hjärtrytm, blodtryck och reaktioner på stressorer påverkas i positiv riktning av medveten närvaro (Nyklíček, Mommersteeg, Van Beugen, Ramakers & Van Boxtel, 2013; Wolever et al., 2013).

Naturens hälsofrämjande egenskaper

Stress Reduction Theory (SRT). De första teorierna om naturens stressreducerande inverkan publicerades i början av 1980-talet. En av de mest uppmärksammade studierna undersökte patienters tillfrisknande efter galloperation. Den visade att patienter som hade utsikt över gröna områden från sin sjukhussäng hade mindre behov av ångstdämpande och smärtstillande medicin jämfört med patienter som hade utsikt mot en tegelvägg. Dessutom behövde de med utsikt över grönområde inte lika lång sjukhusvistelse som de andra (Ulrich, 1984).

Roger Ulrich är en av de största forskarna avseende naturens hälsosamma inverkan och han har under lång tid utvecklat sin teori, Stress Reduction Theory (SRT). Den utgår ifrån att ett kuperat landskap som innehåller vatten och vegetation evolutionärt varit den mest fördelaktiga miljön för överlevnaden, då den ger tillgång till både mat och skydd. Ulrich menar att vistelse i sådan omgivning medför lägre anspänningsnivå och mindre negativa tankar. Denna påverkan på kognitionen sker på ett omedvetet plan (Ulrich, 1979, 1983 refererat i Bratman, Hamilton & Daily, 2012). Ulrich (1981) har bl.a. testat sin teori genom att visa bilder för tre olika grupper. En grupp fick titta på bilder med natur innehållande vattendrag, en annan på bilder föreställande grön vegetation och den sista bilder på bebyggelse. Naturbilderna hade i större utsträckning än bilderna med bebyggelse en positiv effekt på psyko-fysiologiska tillstånd såsom arousal och EKG. Grupperna som exponerades för naturbilder rapporterade fler positiva känslor och mindre rädsla och ilska. Den sista gruppen rapporterade i högre utsträckning ångest, sorg och aggression.

Ulrich med flera har vidare testat SRT i en studie där han undersökte hur målningar föreställande natur som placeras i en kontorsmiljö påverkar ilska och stress. Resultaten indikerade en signifikant skillnad för män. Naturmålningarna minskade stressnivån, vilket hade en medierande effekt på ilska (Kweon, Ulrich, Tassinary & Walker, 2008).

Attention Restoration Theory (ART). Miljöpsykologerna och professorerna Stephen och Rachel Kaplan har skapat en teori som heter Attention Restoration Theory. Den utgår från att vi har två olika system för att varsebli omvärlden: ett icke-viljestyrt och ett viljestyrt. Den sortens uppmärksamhet som inte är viljestyrd fångar spontant intressanta intryck i omvärlden och kräver inte någon ansträngning från individen. Den riktade uppmärksamheten kallar Kaplan och Kaplan för det viljestyrda systemet och detta är en begränsad resurs. Systemet används för att sortera information, sälla bort sinnesintryck, planera, prioritera och genomföra, vilket är psykiskt krävande. Teorin utgår ifrån att människan använder ett system i taget, så att när det icke-viljestyrda systemet opererar, får det viljestyrda systemet återhämtning (Kaplan, 1995).

Enligt paret Kaplan använder vi i dagens moderna samhälle den riktade uppmärksamheten mer eller mindre hela tiden. Eftersom den är en energikrävande, begränsad resurs, behöver vi regelbundet återhämta den med vila. De har i sina studier funnit att man bäst återhämtar den riktade uppmärksamheten i miljöer där man inte behöver ta invecklade beslut och där det inte finns så många stressande sinnesintryck som kräver viljestyrd uppmärksamhet. Miljöer som stimulerar den icke-viljestyrda uppmärksamheten är de bästa. Attention Restoration Theory antar att återhämtning sker i miljöer som har fyra komponenter. Den första komponenten är att befinna sig någon annanstans¹. Återhämtning kräver att man psykologiskt och fysiologiskt kommer bort från sin vanliga omgivning och sina rutiner. Den andra komponenten är lagom utsträckning², vilket innebär att man befinner sig i en miljö som är lagom stor för utforskande, men ändå tillräckligt liten för att upplevas som en enhet. Den tredje komponenten är fascination³, nämligen att platsen väcker nyfikenhet och intresse. Slutligen är den fjärde komponenten kompatibilitet⁴ d.v.s. en bra avvägning mellan människans egna syften, miljöns stöd för önskade ändamål och miljöns krav på agerande. Miljöer med alla fyra komponenterna gynnar det icke-viljestyrda uppmärksamhetsläget (Kaplan, 1995). Där kan vi nå ett tillstånd av kognitiv klarhet, ett njutningsbart och kontemplativt sinnestillstånd (Korpela, Hartig, Kaiser & Fuhrer, 2001).

¹ Being away

² Extent

³ Fascination

⁴ Compatibility

Enligt Kaplan (1995) finns de bästa betingelserna för fascination i naturen. Att åka ut i natursköna miljöer innebär ofta att komma bort från vardagen till en miljö där det finns många intressanta objekt och processer som fångar fascinationen, t.ex. träd, växter, djur, sol, vind, vatten, snö, spår och väderfenomen. Naturen har vidare en lagom utsträckning genom ytor som kan utforskas och ge känslan av att komma in i en annan värld. Vad gäller kompatibilitet finner många människor en balans mellan behov, önskemål av aktiviteter och vad som finns till hands i naturen. Naturen erbjuder olika roller, t.ex. jägare (fiske, jakt), förflyttning (vandring, paddling), att domesticera det vilda (trädgårdsaktiviteter, djurskötsel) och iakttagande av djur och växter (fågelskådning) samt överlevnadsrollen (bygga skydd, göra upp eld). Ofta söker sig människor till naturmiljöer med ett visst syfte i åtanke, vilket ökar kompatibiliteten. I skog, park och trädgård kopplas den fokuserade uppmärksamheten om till den icke-viljestyrda (Kaplan, 1995).

Tidigare forskning. Empiriska studier visar att naturen ger bättre återhämtning för såväl uppmärksamhet, fysiologi och emotioner än vad urbana miljöer gör (Hartig et al., 2003). Det har visat sig att barn som i stor utsträckning vistas i naturmiljö är bättre rustade att hantera motgångar och stress än de som inte gör det. Barn som har tillgång till naturmiljö får således lägre stressnivå än de som inte har det (Corraliza, Collado & Bethelmy, 2012; Wells & Evans, 2003). Människor upplever även mindre stress i sjukhusmiljö när där finns antingen artificiella eller verkliga inslag av naturelement, t.ex. växter eller målningar föreställande natur (Beukeboom, Langeveld & Tanja-Dijkstra, 2012). En studie av Ottosson och Grahn (2005) visar att äldre som bor i servicehus med tillfälle att vistas ute i trädgård får högre koncentrationsförmåga och återhämtar sig snabbare från stress, jämfört med äldre utan tillgång till trädgård. Detta mättes i form av blodtryck och puls. Grahn och Stigsdotter (2003) presenterar i en annan studie att stadsinvånare som bor i ett grönområde mer sällan känner sig stressade jämfört personer som bor längre bort från grönområden.

Vidare har naturens stressreducerande effekt undersökts i en studie med filmer. Först visades en skrämmande film som väckte en stressrespons och därefter visades en naturfilm alternativt en film med stadsmiljö. De som blev visade naturfilm återhämtade sig fortare från sina stressreaktioner jämfört med de som fick se filmen med stadsmiljö (Larsson, 2010).

En positiv inverkan på ilska och stress har kunnat påvisas till följd av naturillustrationer i kontorsmiljö (Kweon et al., 2008). En studie utförd i Taiwan mätte återhämtningsresponsen

på bilder av naturmiljöer, både psykologiskt och fysiologiskt. Resultaten pekar på att vilda naturmiljöer har en positiv effekt på vårt psykologiska och fysiologiska välbefinnande (Chang et al., 2008). Stigsdotter (2004) visar i sin studie att personer som har utsikt mot grönska från arbetsplatsen mer sällan lider av stress och att de som dessutom har möjlighet till att ta rast i en grön miljö lider ännu mer sällan av stress.

Hartig och Staats (2006) har undersökt om behovet av mental återhämtning påverkar vilken miljö man föredrar att vistas i. Deras studie visar att personer med större behov av återhämtning har en mer positiv attityd till naturmiljöer än andra, även om attityden generellt sett var positiv. Personer som var mentalt uttröttade upplevde även möjligheten till reflektion som större i naturen och värderade återhämtningen i högre grad. De som var mer mentalt utvilade värderade social stimulering högre (Hartig & Staats, 2006).

Forskning visar således på att betydelsefulla vinster kan göras utifrån ett nyttjande av naturens hälsofrämjande egenskaper, avseende såväl individers som organisationers hälsa.

Syfte

Syftet är att studera hur anställda i riskzonen för stressrelaterad ohälsa upplever att deltagandet i en förebyggande stresshanteringskurs med inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper har påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa på arbetsplatsen. Mer specifikt kommer följande frågeställningar att besvaras:

- På vilket sätt upplever deltagarna att kursinnehållet har påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa?
- Vilken betydelse har kursens inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper haft för deltagarna?
- I vilken utsträckning har deltagarna omsatt kursinnehållet på sina arbetsplatser?

För att uppnå fördjupad förståelse av utfallet kommer resultatet att belysas utifrån ett kritiskt realistiskt perspektiv. Detta innebär att uppsatsen avslutas med en diskussion kring kontextuella faktorer och generativa mekanismer som kan bidra till att förklara utfallet i både positiv och negativ bemärkelse. En problematisering kring kausaliteten och dess komplexitet lyfts även till diskussion.

METOD

Kritisk realism

Den här studien tar sin ontologiska och epistemologiska utgångspunkt i kritisk realism som utvecklades under 1970-talet av den brittiske filosofen Roy Bhaskar. Inriktningen har, liksom positivism, ett intresse för regelbundenheter, generalisering och att finna kausaliteter. Kritisk realism skiljer sig dock från positivism genom att man som kritisk realist inte anser att världen kan reduceras till observerbara objekt eller fakta. Tvärtom undersöks inom kritisk realism icke-observerbara orsaker som skapar händelser. Generaliseringarna som görs gäller inte empiriska lagbundenheter, utan de underliggande mekanismer som antas producera fenomen. Kritisk realism skiljer sig även från positivism genom att inte acceptera distinktionen mellan teori och observation. Istället kopplas både teori och observation ihop i ett komplext nätverk (Alvesson & Sköldberg, 2008).

Ett antagande inom kritisk realism är att varje objekt har en struktur. I förevarande uppsats kan organisationsstrukturen ses som ett objekt. Objektens struktur ger upphov till krafter, eller mekanismer som genererar olika händelser. Generativa mekanismer är sådant som kan få något att hända i världen och dessa är centrala inom kritisk realism. Dessa existerar i en komplex sammansättning och finns oavsett om de utlöses och framkallar en effekt eller inte. Strukturer föregår och bestämmer med andra ord handlingar, de förser oss med riktlinjer som formar våra handlingsmönster. Samtidigt kan handlingarna i sin tur gradvis påverka strukturerna, vilket medför att det finns utrymme för agens. Kritisk realism visar således på hur sociala strukturer formar och begränsar individens fria handlingsutrymme samtidigt som de samma kan användas för att skapa förändring (Alvesson & Sköldberg, 2008).

Uppsatsförfattarna var intresserade av att resonera kring orsaksbakgrunden som bidragit till studiens resultat. Med hjälp av ett sådant resonemang placeras resultaten in i en förståelseram för hur deltagarnas kontextuella strukturer kan tänkas påverka vad som framkommit.

Vidare är helhet och sammanhang viktiga aspekter inom kritisk realism, vilket är genomgående i flertalet kvalitativa ansatser. Kritiska realister utgår från att förhållanden är komplexa och att det finns olika nivåer av kausalitet. Det är inte möjligt att behandla kausala krafter som enstaka, isolerbara faktorer, utan de växer tvärtom fram beroende av sammanhanget i föränderliga samhällen (Alvesson & Sköldberg, 2008). Hur deltagarna upplever att kursen påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa är ett komplext och

kontextberoende ämne som kräver ett holistiskt angreppssätt. För att tillägna sig en fördjupad förståelse behövde uppsatsförfattarna intressera sig för sammanhanget kring deltagarna och deras upplevelser.

Kritisk realism utgår från att det verkliga finns och att det verkliga går att bestämma. Något är verkligt om det har en kausal inverkan. Både ting, idéer och diskurser kan ha kausala effekter och betraktas som verkliga. Det går därmed att identifiera fyra slags verkligheter: materiell, idémässig, social och artefaktisk. Skillnaden mellan verkligheten som sådan och våra föreställningar om verkligheten understryks. Man anser att verkligheten är oberoende av forskarens idéer om den och beskrivningar av den (Alvesson & Sköldberg, 2008). I besvarandet av forskningsfrågorna utgick uppsatsförfattarna från att individens upplevelse av kursen sade någonting om verkligheten. Utgångspunkten är att kursen skapat en effekt av något slag och att den därmed har en kausal inverkan. Denna kausala inverkan på deltagarnas stressrelaterade psykiska hälsa betraktas som verklig och möjlig att fånga i förevarande studie.

En grundläggande indelning är att verkligheten består av tre olika domäner: empirins, det faktiskas och verklighetens domäner. Empirins domän är saker som observeras, medan det faktiskas domän är ett vidare begrepp som inkluderar även sådant som sker även om det inte observeras. Verklighetens domän är den bredaste och inkluderar även de mekanismer som producerar händelser. Kritiska realister anser att det är vetenskapens uppgift att utforska verklighetens domän och hur verkligheten är relaterad till de två övriga domänerna. Det är ”djupdimensionen” där mekanismerna finns som ligger i fokus (Alvesson & Sköldberg, 2008). Förevarande uppsats berör såväl observerbara som icke-observerbara fenomen. Uppsatsförfattarna ämnar utifrån resultatet i empirins och det faktiskas domäner även kunna resonera kring underliggande mekanismer som tillhör verklighetens domän.

Motivering till vald metod

Kvalitativ eller kvantitativ metod?

Syftet är att studera hur anställda i riskzonen för stressrelaterad ohälsa upplever att deltagandet i en förebyggande stresshanteringskurs med inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper har påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa på arbetsplatsen. Forskningsfrågorna behandlar således upplevelser som inte går att mäta fysiologiskt eller i siffror. Ämnet av intresse är kontextberoende och inkluderar en

komplexitet och subjektivitet, vilket gör att det bäst behandlas med en kvalitativ metodansats. Komplexiteten består i att det är vanskligt att få fram enskilda variabler som kan mätas, utan att se till helheten ger i detta fall en djupare förståelse. Därför är kvalitativ metod lämplig.

Vilken kvalitativ metod?

Intervjumethodik betraktades vara ett lämpligt tillvägagångssätt eftersom den till skillnad från exempelvis beteendeobservationer ger forskaren möjlighet att genom frågor styra datainsamlingen så att den fokuseras på ämnet av intresse. Därmed fås större kontroll över att frågeställningarna verkligen besvaras. Den lämpar sig också väl eftersom syftet gäller det människor säger om hur de tolkar och förstår ett visst fenomen. Slutligen är det relativt få enheter som ska undersökas, vilket gör intervjumethodik passande (Jacobsen, 2007).

Intervjuer kan genomföras individuellt eller i grupp. En gruppintervju genererar en bredare skala av idéer, medan en individuell ger mer detaljer om individen på djupet (Wibeck, 2010). Gruppintervjuer är en adekvat metod när intentionen är att få fram människors erfarenheter av en viss situation. Arbetsplatsen och kursen kan betraktas som en speciell situation och därför är gruppintervjuer lämpliga. Det unika med en gruppintervju jämfört med individuella intervjuer är att svar kan ges på frågan *varför* deltagarna har en viss åsikt, eftersom deltagarna under en gruppdiskussion ofta argumenterar för sina åsikter (Jacobsen, 2007). Valet föll av dessa anledningar på gruppintervju, närmare bestämt på fokusgrupper.

Vad är en fokusgrupp och hur går den till?

En fokusgrupp är en gruppintervju med ett mindre antal personer. Forskaren samlar då en grupp människor som tillsammans under begränsad tid får diskutera ett på förhand givet ämne. Gruppen leds av en samtalsledare, moderator, som initierar diskussionen och introducerar nya aspekter av ämnet då det behövs. Målet är dock att deltagarna ska diskutera fritt med varandra. Deltagarna resonerar sig tillsammans fram till olika åsikter och idéer, som växer fram under samtalsgången. Dessa åsikter behöver inte vara entydiga, utan kan tvärtom representera olika synsätt. Datan samlas in i form av en inspelning av diskussionen som transkriberas efteråt. Detta material ligger sedan till grund för en analys (Wibeck, 2010).

Varför föll valet på fokusgrupper?

Fördelen med fokusgrupper är att om diskussionen blir lyckad kan ett dynamiskt material åstadkommas. Det passar även bra att metoden möjliggör att mycket data kan samlas in på

relativt kort tid. En fokusgrupp skapar vidare möjlighet för deltagarna att dela med sig av och lyssna på andras tankar och idéer, vilket kan leda till att diskussionen både breddas och fördjupas (Willig, 2008). Att bli intervjuad om en kurs som berör den egna psykiska hälsan kan vidare upplevas som känsligt, vilket kan vara ytterligare en anledning att välja fokusgrupp framför individuella intervjuer. Enligt Wibeck (2010) har fokusgrupper använts och visat sig fungera väl när det gäller forskning om känsliga ämnen. En del tycker att man kan göra sin röst hörd på ett mer avslappnat sätt i gruppformatet jämfört med om man sitter själv med en intervjuare. Deltagarna har en gemensam referensram i form av de erfarenheter som gruppen är avsedd att diskutera - erfarenheter som moderatorn saknar. Metoden kan underlätta öppenhet om sådant som kan vara känsligt eftersom deltagarna själva, (snarare än moderatorn) ställer frågorna till varandra. Mindre blyga personer kan bryta isen och därigenom bjuda in andra att dela med sig av tankar. Deltagarna kan också välja om de vill dela med sig av sina erfarenheter, eller om de vill sitta tysta under delar av diskussionen, vilket är svårare att göra i en individuell intervju. Deltagarna har också möjlighet att berätta om egna upplevelser eller hålla synpunkterna på en mer generell nivå. Slutligen kan det kännas tryggt att vara fler till antalet än forskarna. Fokusgrupper anses minska forskarens makt och kontroll i relation till deltagarna, vilket gör att diskussionen i större utsträckning tar form utifrån deltagarnas egna villkor (Wibeck, 2010).

Sammanfattningsvis ansågs fokusgrupper användbara för att genomföra en meningsfull studie med god kvalitet utifrån ämnesval och ämnets karaktär.

Strukturerad eller ostrukturerad fokusgrupp?

Fokusgrupper kan vara mer eller mindre strukturerade. Ju mer strukturerad, desto mer styr moderatorn interaktionen. I en ostrukturerad fokusgruppsintervju får deltagarna tala fritt med varandra i så stor utsträckning som möjligt (Wibeck, 2010). I den här studien användes strukturerade fokusgrupper. Moderatoren strävar då efter att ställa frågorna så att diskussionen kretsar kring avsedda teman samt att styra gruppdynamiken så att alla deltar ungefär lika mycket. Nackdelen med en mer styrd diskussion är att forskarnas förståelse kan påverka gruppens diskussioner och att det inte blir samma naturliga flyt. Vidare kan det inte urskiljas vilka intressen deltagarna själva tar upp. Fördelar med strukturerade fokusgrupper är att forskarna kan gå in och styra tillbaka diskussionen till det för dem intressanta ämnet (Wibeck, 2010). Genom att välja strukturerade fokusgrupper tillförsäkrades att diskussionen huvudsakligen berörde studiens syfte och frågeställningar.

Kontext

Hälsoträdgården i Torup har utformats utifrån teorier kring arbetsvetenskap och miljöpsykologi¹ för att stödja hälsa, återhämtning, stressreduktion samt öka välbefinnande. Verksamheten fokuserar på förebyggande hälsoarbete och erbjuder kursen ”Det hälsosamma medarbetarskapet” till anställda i Malmö stad som befinner sig i riskzonen för att drabbas av stressrelaterad ohälsa. Syftet är att förebygga stressrelaterad ohälsa hos anställda i kommunens verksamheter. Då kursen är en förebyggande verksamhet exkluderar den personer som är sjukskrivna. Kursverksamheten startade år 2011.

”Det hälsosamma medarbetarskapet” är en kurs i stresshantering där föreläsningar och praktiska övningar i utomhusmiljö varvas med handledning och samtalsmöjligheter. Kursen stäcker sig över 12 veckor à två halvdagar i veckan och ger plats för sju till åtta deltagare per grupp. Personalstyrkan består av arbetsterapeut, friskvårdscoach, landskapsarkitekt, samtalsterapeut, sjukgymnast samt trädgårdsmästare. Under kursens gång avhandlas olika teman, ett för varje vecka. Samtliga kursdagar genomförs på ett sådant sätt att den gröna miljön, trädgården, djuren och den omgivande naturen, utnyttjas. För att maximera utomhusvistelsen förläggs aktiviteter i trädgården eller i den omgivande naturen i den mån det är möjligt. Vid ett första tillfälle hålls en allmän introduktion till kursen och kring hur man på Torups Hälsoträdgård tillämpar och ser på naturens hälsosamma inverkan. Vidare behandlas följande teman:

1. Lära känna gruppen och platsen samt temat medveten närvaro
2. Hälsans fyra grundstenar
3. Vila och återhämtning i grön miljö
4. Trädgård
5. Kommunikation
6. Kost
7. Relationer
8. Fysisk aktivitet
9. Djurens betydelse för hälsan
10. Hantverk

¹ Uppsatsförfattarna har ej fått information om vilka specifika teorier och metoder det gäller utöver ART, SRT och medveten närvaro.

11. Trädgård och fysisk aktivitet i trädgård

12. Avslutning och nystart

I de fall det är möjligt erbjuds arbetsplatsen en vikarie på heltid under den tid medarbetaren går kursen. Detta är ett erbjudande via Jobb Malmö och vikarierna kommer från deras "Servicepatruller" (en arbetsmarknadsåtgärd). Medarbetarens chef skickar en kravprofil till Malmö Jobb, som i sin tur försöker hitta en vikarie med rätt kompetens. Det finns dock ingen garanti för att vikarie kan ordnas.

Chefer erbjuds även att delta i ett besök i Hälsoträdgården, där de får information om kursen och upplägget.

Deltagare

En förfrågan om deltagande i studien skickades ut via e-mail till alla som gått kursen "Det hälsosamma medarbetarskapet" på Torups Hälsoträdgård sedan kursverksamheten startade upp. Elva intresseanmälningar inkom, varav en person drog tillbaka sin anmälan utan motivering. De återstående tio deltagarna var kommunalt anställda kvinnor som gått kursen "Det hälsosamma medarbetarskapet" på Torups Hälsoträdgård. Deltagarnas utbildning, arbetsplats och arbetsuppgifter varierade.

Material

Material som användes var inbjudan/informationsbrev (bilaga 1), intervjuguide (bilaga 2) samt inspelningsutrustning i form av smartphone.

Procedur

De tio deltagarna delades upp i tre fokusgrupper (3+3+4 deltagare) som hölls i februari 2013. Inga deltagare genomförde fokusgruppsintervjun tillsammans med deltagare från samma kursgrupp eller samma arbetsplats. Fokusgrupperna ägde rum på kursgården där kursen hållits, en för samtliga deltagare välbekant miljö. Deltagarna och forskarna satt i likadana fåtöljer kring ett runt bord, och det bjöds även på fika under tiden. Innan gruppdiskussionerna inleddes fanns det möjlighet till lite småprat och en presentationsrunda gjordes. Varje

fokusgrupp varade därefter i cirka 1 ½ timme. Inledningsvis informerade forskarna om syftet med studien, om att deltagandet var helt frivilligt, att man hade möjlighet att avbryta närsohelst samt att samtalet skulle spelas in. Det redogjordes även för att materialet skulle aidentifieras, och att citat kunde användas i aidentifierad form. Samtalsledarna framhöll att deras roll var att lyssna på deltagarna och att föra in nya frågor i den mån det behövdes. De betonade att de inte var experter på området och att det inte fanns några rätt eller fel svar. En överenskommelse gjordes om att inte föra vidare information som framkom om enskilda deltagare till andra.

Analysmetod

Tematisk analys

Tematisk analys tillämpades för att analysera data. Denna analysmetod är vanlig inom kvalitativ forskning och kan betraktas som en grundmetod inom kvalitativ analys. Tematisk analys identifierar, analyserar och rapporterar mönster av betydelser i insamlad data. Fördelar med metoden är att den organiserar och beskriver datan rikt och i detalj, vilket möjliggör en komplex redogörelse av materialet (Braun & Clarke, 2006). Ofta kan denna typ av analys dessutom bidra till tolkning av olika aspekter av ämnet som forskaren är intresserad av (Boyatzis, 1998). En annan fördel med analysmetoden är att den är teoretiskt flexibel och obunden till en viss epistemologisk eller teoretisk position. Den kan därmed appliceras tvärs över olika epistemologiska och teoretiska positioner, vilket ger forskaren stor frihet. Nackdelen är att enhetliga riktlinjer för hur metoden ska tillämpas saknas, vilket kan medföra en otydlighet (Braun & Clarke, 2006).

Tillvägagångssätt

Tematisk analys har använts så som den beskrivs av Braun och Clarke (2006). Analysen genomfördes i sex olika faser, som i stora drag följde på varandra. En viss överlappning och rörelse fram och tillbaka mellan de olika faserna skedde dock naturligt under processens gång.

Under första fasen bekantade sig forskarna med data och transkriberade materialet. Redan här genererades idéer och tankar om möjliga teman som skrevs ner. Detta arbete fortskred sedan under kommande faser. Under andra fasen kodades materialet. Detta skedde genom att uppsatsförfattarna letade efter betydelsebärande element från rådatan och namngav intressant

innehåll. Under tredje fasen grupperades koderna i potentiella teman som organiserades i en tematisk karta. Detta skedde genom att uppsatsförfattarna skrev koderna på pappersbitar som flyttades runt så att olika högar skapades. Några högar bildade huvudteman och andra underteman. En del koder passade inte in någonstans, utan samlades under ett tema som döptes till "övrigt". Under fjärde fasen sågs alla teman över och den tematiska kartan reviderades för att stämma mot kodade textextrakt och datasetet som helhet. En del teman togs bort, andra slogs ihop eller flyttades om. I femte fasen definierades och namngavs teman med representativa namn. I sjätte fasen producerades resultatet genom att levande textextrakt valdes ut som exempel och analyserades.

Etiska ställningstaganden

I forskning är det viktigt att fortlöpande beakta etiska dilemman som kan uppstå. I förevarande studie är informerat samtycke, deltagarens rättighet att avbryta deltagande i studie och konfidentialitet aktuellt.

I all psykologisk forskning betonas kravet på att forskningspersonerna ska ge sitt informerade samtycke till att delta i studier. Det är även av vikt att deltagarna informeras angående rätten att ta tillbaka samtycket (Arvill, Hjelm, Johnsson & Sääf, 2012). För att informera om studiens utförande och syfte skickades ett informationsbrev ut till samtliga före detta kursdeltagare (bilaga 1). Kursdeltagarna hade sedan möjlighet att på eget initiativ anmäla sig per mail till en av uppsatsförfattarna. Brevet innehöll information om gruppintervjuns förfarande, studiens syfte samt anonymitet. Denna information samt att deltagarna var fria att avbryta sitt deltagande när helst de ville gavs även muntligt innan inspelningen startade.

Fokusgrupper har visat sig fungera bra för känsliga ämnen, men det finns vissa etiska betänkligheter med att använda sig av dem. Forskaren har tystnadsplikt, men det finns ändå en risk att andra gruppmedlemmar sprider information som en person lämnat om sig själv under diskussionen (Wibeck, 2010). Denna risk är svår att helt avvärja, men kan minskas genom att gruppen tillsammans kommer överens om att inte föra information som framkommer om enskilda deltagare vidare. En sådan överenskommelse gjordes också muntligen med samtliga fokusgrupper.

Intervjuguiden konstruerades utifrån frågor som skulle kunna generera rika svar på frågeställningarna utan att vara av känslig karaktär. Enligt Arvill et al. (2012) ska en undersökning vara väl upplagd, så att den kan besvara en relevant fråga. Den ska på ett så effektivt och tillförlitligt sätt som möjligt komma fram till ny psykologisk kunskap som kan förbättra behandling, omvårdnad och prevention. Forskaren ska även förebygga och förhindra skada samt minimera obehag för dem som medverkar (Arvill et al., 2012). Psykisk hälsa och utsagor om arbetsplatserna (p.g.a. lojalitetskonflikt) uppfattades av forskarna som eventuella känsliga aspekter. Trots detta bedömdes ämnena som adekvata och oundvikliga för att besvara forskningsfrågorna. Fokusgrupper utgör vidare ett forum som visat sig väl lämpat för känsliga ämnen då det finns möjlighet att förhålla sig avvaktande (Wibeck, 2010). Då samtalsledarna har möjlighet att vid behov styra diskussionen kan berörande av känsliga frågor i viss mån kontrolleras. Möjligheten att oförutsägbara känsliga ämnen spontant skulle uppstå beaktades. Forskarna kom överens om att i så fall validera och därefter föra diskussionen tillbaka till ämnen som besvarar frågeställningarna.

Deltagare och uppgiftslämnare bör på ett lämpligt sätt upplysas om hur och när undersökningens resultat publiceras. I publiceringen ska hänsyn tas till sekretess och medverkande bör få ta del av forskningen (Arvill et al., 2012). I förevarande studie har de transkriberade intervjuerna avidentifierats och uppsatsens resultatdel innehåller avidentifierade citat. Forskarna har strävat efter att välja citat som inte ska kunna gå att identifiera. Samtliga fokusgrupper har fått muntlig information om var de kan ta del av uppsatsen samt erbjudits att per mail kontakta uppsatsförfattarna om de önskar få uppsatsen skickad till sig när den publicerats. Personalgruppen på Torups Hälsoträdgård kommer få ta del av såväl uppsats som en sammanställd anonym utvärdering framtagen ur de transkriberade fokusgrupperna i syfte att förbättra verksamheten.

RESULTAT

I följande stycke presenteras studiens resultat under fem huvudteman, med tillhörande underteman. Dessa teman illustreras med avidentifierade citat från fokusgrupperna som avser återspegla gruppdiskussionernas innehåll. Deltagarna i fokusgrupp ett har tilldelats namn som börjar på A, deltagarna i fokusgrupp två har tilldelats namn på B och deltagarna i fokusgrupp tre har tilldelats namn på S. Detta för att ge läsaren möjlighet att i texten följa såväl enskilda deltagare som enskilda fokusgrupper. De övergripande temana är *Arbetsmiljö skapade ohälsa*,

Hur en stresshanteringskurs kan framkalla stress, Kursen som motpol till arbetsplatsen, Organisationen hindrar hälsosamma förändringar samt Behov av förebyggande och organisatoriska insatser. I tabell 1 ges en överblick av huvudteman och underteman.

Tabell 1

Sammanfattning av studiens övergripande teman och tillhörande underteman

Övergripande teman	Undertema
Arbetsmiljö skapade ohälsa	Att aldrig komma till ro på arbetsplatsen Mycket att göra och ingen som stöttar skapar frustration
Hur en stresshanteringskurs kan framkalla stress	
Kursen som motpol till arbetsplatsen	Sinnesro och frihet: att kunna slappna av, vara i nuet och njuta Aktivitet och reflektion har främjat nya livsperspektiv och förhållningssätt Att få uttrycka sig i förtroende och dela upplevelser
Organisationen hindrar hälsosamma förändringar	Fortsatt bristande kontinuitet och hög arbetsbörda minskar möjligheterna att använda det man lärt sig Förändringar och idéer en tuff arbetsmiljö till trots Chefers och medarbetares betydelse för hur kunskapen implementeras
Behov av förebyggande och organisatoriska insatser	I ett tidigt skede hade man kunnat göra mer nytta Om man inte arbetar med hela organisationen når man inte hela vägen fram

Arbetsmiljö skapade ohälsa

Att aldrig komma till ro på arbetsplatsen

Arbetsplatsmiljön upplevdes som central för deltagarnas stressnivå och de förmedlade en bild av arbetsplatsorganisationer som var i ständig rörelse. Omorganiseringar och schemaändringar inträffade med korta mellanrum. Chefer beskrevs som kortvariga på sina tjänster och när chefen byttes ut, omorganiserades det igen. Detta medförde svårigheter med att hitta struktur, rutiner och kontinuitet. På vissa arbetsplatser fanns det inte möjlighet att ta rast, eller planera när rasten skulle äga rum.

Anna: ”Ja, sen jag kom hit har vi hållit på med schemana och ändra fram och tillbaka, hit och dit. Vi är tretton personer som håller på och alternerar och sen ska alla ha det lika bra va?”

Astrid: ”Ja ja.”

Anna: ”Och det är omöjligt kan jag säga.”

Astrid: ”Ja för det finns ju både schema och schema.”

Anna: ”Precis.”

Astrid: ”Jag har också varit med om att man ändrar schema när man precis har hunnit jobba ett par veckor så ska det ändras igen. Och det är något fruktansvärt stressframkallande. Det är det, man hinner inte komma in i det. Och... nej det är inte bra.”

Möjligheterna till återhämtning upplevdes vara beroende av den fysiska arbetsplatsmiljön. Ljudnivån togs upp som ett problem, samt att några inte hade möjlighet att påverka vilken musik som spelades på arbetet. På vissa arbetsplatser fanns det inte något skyddsombud. I en del personalrum ringde larm hela tiden när de anställda hade rast.

Astrid: ”Ja, men går ni ifrån på rast och sånt?”

Anna: ”Nej, alltså, vi har personalrum, men där ringer ju larmet hela tiden.”

Astrid: ”Jasså det var larm där också, så man kan inte ha fri rast.”

Andra upplevde istället problem med otillräcklig larmfunktion, vilket bidrog till otrygghet och att man aldrig riktigt kunde slappna av.

Det var inte bara på arbetsplatsen som det var svårt att komma till ro, utan stressen följde även med hem och gjorde det svårt att slappna av. Flera deltagare beskrev att de mentalt var kvar på arbetsplatsen även på fritiden och att detta tog så mycket energi att man inte orkade med privatlivet.

Mycket att göra och ingen som stöttar skapar frustration

Samtidigt som det var energikrävande att anpassa sig efter organisationernas ständiga rörelser, var arbetsbördan stor. Arbetsbelastningen och tempot betraktades i regel som för höga för att vara realistiska.

Berit: ”Egentligen ska man ha svarat på mailet innan man har fått det ju. Så är det lite så ju. Och det rasslar till överallt. Allting ska vara gjort innan man har liksom hunnit blinka liksom. Och alla förväntar sig att allting ska gå så fort.”

Många återgav ett stort engagemang i sitt arbete, att de tog på sig mycket ansvar och ville ha kontroll. Flera hade svårt att sätta gränser och en del tog på sig extra arbetsuppgifter utöver de egna. Det upplevdes som påfrestande att vara beroende av att andra skulle göra sitt jobb, för att själv kunna göra sitt eget. Ofta var man ensam ansvarig för sina arbetsuppgifter, då cheferna var stressade och kortvariga på sina tjänster och därmed inte hann sätta sig in i de anställdas arbetssituation. Kommunikationen upplevdes också brista och många vare sig såg eller hörde ifrån sin chef, eller fick gehör för förslag och idéer. Detta ingav en känsla av att cheferna inte engagerade sig eller brydde sig om sin personal på ett genuint sätt, vilket gav upphov till en känsla av utsatthet och ensamhet, som bidrog till att deltagarna i övrigt blev mer känsliga för motgångar. Många upplevde även att chefers stress spred sig och påverkade de anställdas hälsa negativt. Vidare hade man dragit in på forum för samvaro, kommunikation och reflektion, sådant som annars upplevdes stärka de anställda och motverka känslan av ensamhet. Oenigheter och åsikter lyftes inte upp till diskussion på arbetsplatserna och resurser som fanns till för personalens välmående utnyttjades inte.

Berit: “Det är röra och vansinne överallt [...] Så det var väldigt stressigt för man ser alla felen och så vill man ju åtgärda dessa och så pratar man men ingen lyssnar. Så säger de ”ja men det fungerar ju” - ja, men till vilket jävla pris fungerar det?”

Bodil: “...hon [chefen] sa ”vad jobbar du med?” och en dag så åkte mitt pekfinger upp och jag sa ” Du frågar mig aldrig någonsin mer vad jag jobbar med!” och jag var så slut, så jävla utarbetad. Så jag tänkte ”Hon har varit här i ett och ett halvt år, hon måste fan veta vad jag gör!”

Oro på arbetsplatsen, hög arbetsbelastning och bristfälligt utrymme för återhämtning upplevdes som påfrestande. Trots detta uttrycktes det att man trivdes på jobbet och någon hade kvar hoppet om förbättring av arbetssituationen. Överlag dominerade dock känslor som besvikelse, irritation, ilska och frustration innan deltagarna hade påbörjat kursen. Framförallt riktades ilskan mot chefer, ledningsstrukturer och otillräcklig kommunikation och information. Känslor av meningslöshet, uppgivenhet, hopplöshet och trötthet var också vanliga. Att många inte uttryckte dessa känslor på grund av oro för att inte få behålla sitt arbete, verkade ha ökat bördan ytterligare.

Hur en stresshanteringskurs kan framkalla stress

Deltagarna berättade lite olika om hur de började på kursen. En del av dem hade själva uppmärksammat sitt behov av stresshantering och via kommunens hemsida fått upp ögonen för kursen “Det hälsosamma medarbetarskapet”. De begärde på eget initiativ att få gå kursen, medan andra fick information via sina chefer och blev erbjudna att gå den. Det fanns tankar om att kursen hade mycket gott att erbjuda men att informationen om den inte nådde ut till potentiella deltagare tillräckligt väl. En del menade att kursen hade behövt marknadsföras mer, t.ex. genom att informera bättre på arbetsplatserna.

Då kursen upptog två halvdagar i veckan innebar det att deltagarna var borta 20 procent av sin arbetstid under de tre månader som den varade. Tanken var att det skulle finnas en vikarie som täckte upp för detta. För en del har vikarieupplägget fungerat väl och man har kunnat vara helt ledig på kursdagarna. För andra har det dock fungerat sämre. Somliga har haft arbetsuppgifter som varit svåra att lämna över och i en del fall har vikarien inte dykt upp eller sjukanmält sig. Detta resulterade i att man behövde ”jobba ifatt” tiden man varit borta från sina arbetsplatser. Det framkom att kursdeltagandet i dessa fall lett till överbelastning, då det fanns mycket arbete kvar att uträtta efter kursdagens slut. Vidare tänkte man på den hopande arbetsbördan under tiden i Hälsoträdgården, vilket påverkade möjligheterna att tillgodogöra sig undervisning och övningar. Utan en fungerande vikarie riskerade kursen att bli ännu en

stressframkallande faktor.

Barbro: “Men det är ju också det att mitt jobb... Det är ju ingen vikarie som kan ta det. Så att allt jobbet, den tiden jag var borta, det fick jag jobba ifatt. [...] Det hände många gånger att jag gick och jobbade övertid efter det här [kursen]. Vissa saker kunde inte vänta.”

I de fall det funnits en vikarie hade upplägget underlättats av att chefen varit välinformerad och tydligt kommunicerat till kollegor hur det skulle gå till på arbetsplatsen under kursperioden. Deltagarna menade att vikarieupplägget hade kunnat tydliggöras för både kursdeltagare, arbetsgivare och för kollegorna på arbetsplatsen. En önskan uttrycktes om att arbetsgivaren skulle ta mer ansvar för detta.

Kursen som motpol till arbetsplatsen

Sinnesro och frihet: att kunna slappna av, vara i nuet och njuta

Ett arbetsrelaterat problem för många var svårighet att slappna av och flera upplevde kursens avslappnings- och andningsövningar som värdefulla för att minska stressnivån. En del använde avslappning och cd-skivor även hemma för att finna ro. Det lyftes fram som positivt att kunna meditera och hitta ett inre lugn. I Hälsoträdgården upplevde många att pressen släppte och att man tänkte mer på att ta det lugnt och att varva ner. Under kursen insåg flera vilket värde det hade att göra ingenting. Att det inte ställdes några krav och att man inte behövde prestera eller redovisa vad man gjort hade en lugnande effekt. Kursen var bara för ens egen skull och blev en avlastning och ett sätt att samla energi. Övningar i medveten närvaro upplevdes även som en lugnande del av kursinnehållet. De öppnade upp alla sinnen och underlättade att vara mer i nuet, såväl i hemmet som på arbetsplatsen. Flera upplevde att de genom medveten närvaro stimulerats till att njuta mer av naturen.

Det var dock inte bara kursens innehåll som verkade stressreducerande, utan deltagarna upplevde också att platsen varit viktig för dem. Naturmiljön beskrevs med ord som lugn, tyst, fridfull och läkande. Man fick sinnesro och kunde “hämta hem sig” av att bara sitta i stillheten eller promenera i skogen. Deltagarna fick ett uppvaknande när de påmindes om att insupa den behagliga omgivningen genom att öppna ögonen och medvetet uppmärksamma dofterna och

ljuden samt att äta av det som odlades i trädgården. Flera gav levande beskrivningar av färgglada blommor, grönsaker, träd, dofter och ljud.

Siv: ”Men något jag tyckte var så häftigt här, det var att titta upp. För det har jag aldrig gjort någon gång när jag har varit ute och gått. Titta upp och titta alltså, se vad som händer. Eller gå och vara tyst och ta in alla ljuden. Lyssna in, vad händer runt omkring mig. Eh, och vara i nuet, alltså, det tyckte jag att jag lärde mig här. Och att jag hade alltid, antingen var det något som hade hänt där bak eller så hade jag något där framme som man skulle hinna fram till. Alltså, men aldrig det här; här och nu. Nu är jag här och nu utgår jag ifrån det. Det andra tar vi sen när det kommer. Så det tyckte jag att jag har haft jättemycket hjälp av. Faktiskt.”

Ett vanligt förekommande uttryck för att beskriva Hälsoträdgården i Torup var att det var som att gå in i en annan värld.

Astrid: ”... alla dofter och allting sånt...”
Annelie: ”När man gick in här gick man in i en helt annan värld...”
Anna: ”Ja ja.”
Annelie: ”...Släppte allting utanför.”
Astrid: ”Och så var det i början att det var tyst när man kom hit. Det var skönt.”
Anna: ”Ja, det var det verkligen.”
Astrid: ”Det var mycket värt.”
Anna: ”Sinnesro.”

Trots fårens bråkande, eller kanske snarare tack vare detta, framstod djuren som en viktig del av miljön. Framförallt var det fåren, hundarna, hönsen och de vilda fåglarna som lyftes fram. Deltagarna berättade att de gärna gick direkt ut till dessa när de anlände till Hälsoträdgården. Att bara vara där i stunden med djuren beskrevs som en frihetskänsla; att man, precis som fåren, blivit frisläppt på grönbete.

Siv: “Jag menar, hur löjliga var vi här egentligen? Fåååååren ska ut idag!
Jättelyckliga sprang vi ett helt gäng kärringar. Vi var som små barn nästan:
”ät min mat, ät min mat” ”Jag tyckte det var en jättehäftig upplevelse.”

(...) ”Och vi var nästan som fåren själva. Alltså på grönbete. Det kändes så ibland, att man släpptes ut på något vis. En frihetskänsla.”

Aktivitet och reflektion har främjat nya livsperspektiv och förhållningssätt

Medan miljön, medveten närvaro och övningarna i avslappning huvudsakligen lyftes fram som lugnande, fanns det andra delar av kursen som delvis gav en annan effekt. Det erbjöds aktiviteter såsom att måla, syssla med hantverk, arbeta i trädgården eller röra på sig. För många gav detta upphov till en återvunnen glädje, lekfullhet och kreativitet. Flera återgav att de fick mer energi och kände sig mer positiva.

Anna: ”... det öppnade även upp min kreativitet. Som man ibland bara kan lägga locket på under långa tider och inte tänka på att man har tid och förmåga och det gjorde visserligen många av de grejerna vi gjorde här, måla använde våra händer, sätta in kvistar, man var ute och rotade i jorden, man fick liksom en nysmak, det är svårt att förklara så men, för min del kändes det som ett lyft att sätta en påminnelse, ta tag i det igen. Det var väldigt positivt.”

Barbro: ”Men det vi fick var ju också sådan lekfullhet, lite tramseri.”

Aktiviteterna bidrog samtidigt till ett lugn och det förmedlades som en trevlig insikt att det kunde vara rofyllt att pyssla med någonting som inte var så invecklat.

Deltagarna beskrev även att de på kursen gjorde nya upptäckter och omvärderade sina prioriteringar. Detta satte de i samband med att de på kursen fick tid och ro att ta ett steg tillbaka och tänka efter. Flera hade begrundat livet och vilka valmöjligheter som fanns. De började fundera över hur stor del jobbet skulle utgöra och vad som annars var betydelsefullt. Vad många då insåg var att de hade felprioriterat. Kursen hade påmint om vad som var viktigt i livet utöver jobbet - saker som flera nu ville bejaka. Detta upplevdes av en del som ett själsligt uppvaknande.

Anna: ”Det är mycket som finns där som man aldrig har tänkt på förr. Ja. Något nytt tänk i... alltså att vända tankarna till att inte bara tänka på jobb, utan

det finns saker runt omkring som är viktiga, så att jag fick liksom ett litet nyvaknande, rent själsligen av det. Och det tycker jag har berikat mig i alla fall. Bli påmind om att stanna upp. Nu är det så här va; det finns andra viktiga saker i livet.”

Många deltagare pekade på betydelsen av att känna efter hur man mår, att lyssna på vad som är rätt för en själv och att agera utifrån det. Att sätta gränser utifrån egna behov och värderingar. Undervisningen och samtalen som ägde rum under kursen gjorde att deltagarna fick upp ögonen för möjligheten att säga nej. De berättade att en medvetenhet skapades kring vad som är eget och vad som är andras ansvar på jobbet och att detta underlättade gränssättning.

Att få uttrycka sig i förtroende och dela upplevelser

Kursgruppen var ett stöd för många och gemenskapen betraktades som en viktig del av kursen. Flera menade att de genom stödet från såväl kursdeltagare som kursledare blev stärkta i att tro på sig själva. Det beskrevs som en tillgång att känna igen sig i andras situationer och att få dela med sig av egna upplevelser. Samtalen, i både mindre och större grupper, innebar en möjlighet att uttrycka sig, i den mån man ville. Att det var okej att uttrycka vad man kände och tänkte bidrog till en känsla av att fullt ut få vara sig själv, så som man är. En del delade med sig mer och andra mindre, det var accepterat att hitta sin egen gräns. Möjligheten till att få vara tyst för sig själv beskrevs också som en tillgång.

Bodil: ”Det blev rätt behaglig balans i den gruppen som jag var med i. Att vissa gånger var det någon som inte sa något alls. Och så kunde man istället prata kanske två och två när man gick i skogen. Vissa har ju lättare för att prata så inför främlingar. Det blev väldigt bra faktiskt.”

Vidare har det upplevs som betydelsefullt att få dela själva kursupplevelsen med någon. Det uppstod en glädje i att ha roligt tillsammans, men det var också en tillgång att få dela sorg tillsammans. Rent kunskapsmässigt var gruppen en resurs då deltagarna kunde dra lärdom av andras erfarenheter, vilket fördjupade deras reflektioner över den egna situationen.

Sanna: ”Jag tyckte det var jättekul att se för alla har ju olika arbetslivserfarenhet och såhär och just ”ah, du tänker så, varför har inte jag gjort det innan?” Alltså man fick lite så, det var mycket vi kunde dela med oss.”

Deltagarna lyfte också fram kurspersonalen. Vid enstaka tillfällen uppfattades inte personalen ha ett accepterande förhållningssätt, men överlag upplevdes kontakten mycket positiv. Åsikten framfördes att kursledarna var måna om att deltagarna skulle trivas. Flera beskrev dem som omhändertagande och uppmärksamma på deltagarnas välbefinnande. När någon mådde dåligt tog de på ett lyhört sätt hand om den personen.

Stina: ”Ledarna här har varit helt suveräna, de som håller i det här. Väldigt olika personligheter som kompletterar varandra jättebra. Det tycker i alla fall jag.”

Siv: ”Ja, det tycker jag också. Och jag upplevde också, för vi hade en i vår grupp som inte mådde jättebra heller, och där fick jag den uppfattningen just att det vi sade här ute det stannar ju här, det var det första. Men att när hon inte mådde bra så såg de det direkt, snappade upp det mycket mycket diskret och fint och tog undan. De fick lov att prata i lugn och ro. Det måste ju vara otroligt skönt för den som mår så dåligt att inte behöva liksom ”vad är det med dig” inte liksom pekats ut och kunna bli uppmärksammas ganska snabbt.”

Vad som också tycks ha varit betydelsefullt var att personalen inte talade om för någon annan hur den skulle göra. Vidare framfördes det som värdefullt att det fanns möjlighet att prata med personalen och att de hade tystnadsplikt.

Siv: ”Ja det är det jag menar. Som de vi har pratat med här, de rapporterar ju inte tillbaka till min arbetsgivare. Så där kan jag sitta öppet om jag vill lufta någonting som jag tycker jag inte mår bra över. Då vet jag att det stannar här. Går jag till företagshälsovården så litar jag inte på dem.”

Organisationen hindrar hälsosamma förändringar

Fortsatt bristande kontinuitet och hög arbetsbörda minskar möjligheterna att använda det man lärt sig

Efterhand som kursen fortskred började deltagarna använda de tillägnade kunskaperna på sina arbetsplatser. Exempel på detta är andningsövningar, att ta paus i tid och reducera arbetsbördan genom gränssättning. Flera upplevde dock svårigheter i tillämpningen då organisationerna fortsatt var i rörelse. När arbetsplatsen ständigt förändrades blev det svårt att utvärdera, implementera ny kunskap och reflektera kring arbetsmiljön. Istället gick mycket energi åt till att anpassa sig efter nya strukturer och då tappades de hälsosamma förändringarna bort på vägen.

Barbro: ”I ett system som är omorganiserat hela tiden, är det svårt att bibehålla det. [effekten av kursen]”

Många beskrev att arbetsbördan fortfarande var lika hög efter kursen. Flera menade att kraven behövde sänkas för att man ska kunna använda sig av tillägnad kunskap. Det fanns en upplevelse av att tidsutrymmet inte var tillräckligt för att hinna reflektera kring och arbeta med sin stressnivå. Det framfördes att en orimlig effektivitet skulle krävas för att tillämpa kunskaperna med nuvarande arbetsplatsförhållanden.

Astrid: ”Ja, ja, jag tänker att då har man ju möjligheten att lyssna på en skiva eller något sådant.”

Anna: ”Ja, under den tiden, men ja ska ju hinna äta också.”

Astrid: ”Ja, ja visst.”

Anna: ”Det är svårt att få in (skrattar) allting.”

Astrid: ”Sätta på skivan och äta på samma gång (skrattar).”

Anna: ”Ja precis (skrattar) så får det bli. Så det blir lite effektivt.”

Flera av kursdeltagarna uttryckte att den fysiska arbetsmiljön, med hög ljudnivå och larm som ringde, gjorde det svårt att använda kunskaperna och slappna av även efter kursen. Några berättade att de fortfarande blev lika arga och att avslappningsövningarna inte hjälpte. Det arbetsplatsrelaterade måendet beskrevs även efter avslutad kurs med känslor som frustration,

ilska och hopplöshet. Många menade att de skulle behöva längre tid på kursen eller gå den en gång till.

Förändringar och idéer en tuff arbetsmiljö till trots

Flera kursdeltagare har ändå kunnat tillvarata delar av vad de fått med sig från kursen och använt både för egen del och för att påverka arbetsplatsmiljön.

Några upplevde att de hittat verktyg för att öka sitt välbefinnande och hantera stress på arbetsplatsen medan andra fortfarande hade problem med att stressa ner. Flera återgav att de nu kunde stanna upp när de hamnade i stressiga situationer på arbetet och behålla ett inre lugn. Någon drog sig kursen till minnes och tänkte på samtalen och promenaderna för att slappna av när hon blev stressad. Likaså hade någon efter kursen fått mer förståelse för att andra ibland tänkte annorlunda än hon själv. Detta gjorde att inte lika starka känslor blossade upp, utan att hon kunde vara mer harmonisk. Flera uttryckte att de numera gjorde saker på sitt eget sätt, tog det lugnt och inte längre försökte hinna med allt. Många sade också att de var här och nu och tog uppgifter när de kom. Några använde sig av andningsövningar både när det var stressigt på jobbet och hemma om man inte kunde sova.

Deltagarna beskrev vidare att kursen gett dem en inre styrka, som gjort att de kunnat säga nej och våga stå upp för sig själva mer. En del hade försökt påverka arbetsbördan genom att inte ta på sig extrauppgifter eller utföra arbete som ligger utanför de egentliga arbetsuppgifterna. Somliga hade börjat sålla bort och lämna över ansvar till kollegor.

Barbro: ”Jag har fått den styrkan att jag sållar bort. Även om jag inte är nöjd med det själv, så att jag alltså, det som är... Men det jag har tagit till mig är att det är faktiskt inte jag, jag kan inte vara ansvarig det.”

Flera beskrev att de släppt mer på kontrollen och att de efter kursen kunnat göra detta utan att ha lika dåligt samvete som tidigare.

Annelie: ”Man behöver inte vara med överallt. Och ha kontroll överallt. Det är väldigt viktigt att kunna släppa det också.”

Gränssättning gentemot kollegorna bidrog i en del fall till en oro hos dessa. Deltagarna upplevde att de inte uppfattades som lika trevliga längre, utan rent av som ointresserade. Ibland uppstod problem eftersom ingen annan tog över ansvaret och arbetet förblev ogjort. På en del arbetsplatser började man dock sätta gränser gentemot arbetsgivaren tillsammans med kollegorna, vilket upplevdes som positivt och som att det stärkte arbetsgruppens sammanhållning. Att man talade om vad man kände och tyckte beskrevs vidare som en viktig förändring efter kursen. Flera hade blivit mer öppna med hur de mådde och sade ifrån mer.

Sanna: ”Jag har ju alltid varit den där lilla tysta som bara sitter och nickar och följer med strömmen. Men sen jag började här [på kursen] så liksom nej. Jag vill inte.”

Stina: ”Men folk säger att jag har blivit... jag är helt förändrad. Och jag känner det. Jag märker det själv. För att jag säger saker. Liksom istället för att hålla tyst och tycka att ja, ja, skit samma.”

En del lyssnade mer på kroppens signaler och tänkte på den egna hälsan i större utsträckning efter kursdeltagandet. De beskrev att de numera satte sig själv i första rummet och fokuserade mindre på andra.

Beatrice: ”...bara det här att det är okej att känna efter hur man mår. Det är stort.”

Bodil: ”Det är det.”

Beatrice: ”Det är okej att tänka på sig själv.”

Bodil: ”Jaaa.”

Beatrice: ”Det är inte bara okej, det är faktiskt nödvändigt ibland.”

En del hade prioriterat om och gått ner i arbetstid, medan någon hade börjat söka sig till en annan arbetsplats.

Sanna: ”Jag har till och med gått ner i tjänst, så att istället för 100 procent så jobbar jag 83. För att jag ska ha lite egen tid och ha tid med mina barn. Och det är också jätteskönt. Det hade jag inte tänkt på om jag inte hade varit här [på kursen]. Jag hade kört på.”

Flera var efter kursen noga med att inte jobba över eller ha plustid på flexen.

Berit: ”Icke att jag stannar kvar, inte en minut över fem. Sen går jag. Är det då någonting akut så får de fan ta mig ringa 112. Då är det inte till mig de ska ringa.”

Det fanns också en ny inställning till uppdelningen av arbete och fritid där större skillnad gjordes mellan dessa, så att arbetet inte störde den lediga tiden. En del beskrev att de kommit till insikt om att det inte fungerar att tänka att man ska göra roliga saker senare eftersom senare aldrig kommer. I led med det prioriterades det numera att vara ledig och ta ut fler semesterdagar.

Beatrice: ”Och det är också sånt som jag börjar slå in i skallen. Jag ska fan i mig inte gå och dö och ha semesterdagar sparade.”

(Allmänt skratt)

Berit: ”Nej, jag tar också ut alla mina semesterdagar. De vill jag ha.”

Beatrice: ”Jo, men precis, varför ska jag jobba ihjäl mig?”

Några hade börjat med nya fritidsaktiviteter såsom Zumba och Yoga och några tog fler initiativ till social samvaro. Flera deltagare såg till att komma ut i naturen mer. Det beskrevs som viktigt med utrymme att vara sig själv och att egentid värderades på ett nytt sätt efter kursen.

Många uttryckte att tillägnade färdigheter från kursen spridit sig på arbetsplatsen. Somliga deltagare lugnade ner andra och tipsade kollegor om att gå ut och pausa när det var stressigt. Någon hade föreslagit att man skulle införa personalträffar på arbetsplatsen där det kunde fångas upp om anställda mådde dåligt. En person hade efter kursen förmedlat till vikarier hur de kan stanna upp, tänka och eventuellt säga nej. På några arbetsplatser hade man fått tillgång till lugn musik. En deltagare hade introducerat friskvård på arbetsplatsen och spridit ett hälsosamt förhållningssätt genom att förmedla matrecept, stavgång och promenader. Några införde stressreducerande aktiviteter t.ex. övningar i medveten närvaro i det dagliga arbetet. Många var mer noggranna med att ta rast på rätt tid och att äta sin lunch i lugn och ro. Några deltagare hade sett till att ordna rum där man kunde sitta ostört under pauser. Det var flera som numera gick ut och promenerade på lunchen. Någon hade förändrat arbetsplatsen så att

nästan hela personalgruppen lämnade arbetsplatsen och gick ut på sin lunchrast. Det framkom att någon hade möten i promenadform, vilket uppfattades som avslappnande och skönt.

Beatrice: ”Har jag problem med en medarbetare går vi en runda i parken och snackar. För jag vet att det fungerar, det är avslappnande för dem istället för att sitta på mitt kontor där det är väldigt intill chefen. Då går vi ett varv i parken i stället och det har jag med mig härifrån.”

Samtidigt som deltagarna gjort ansträngningar för att förbättra arbetsplatsmiljön uttryckte flera att det rådde stort målfokus på arbetsplatserna där det, från ledningens sida, inte uppmärksammats att det fanns ett engagemang för att anordna trevliga insatser som kunde förbättra arbetsmiljön. Produktion och ekonomisk vinst prioriterades högre.

Chefers och medarbetares betydelse för hur kunskapen implementeras

Det var tydligt att kollegorna och cheferna hade stor betydelse för kursens effekt på arbetsplatsmiljön och måendet på arbetsplatsen. Det upplevdes som positivt när kollegor och chefer visade intresse och tog del av vad man lärt sig på kursen. Man kände då ett större stöd på arbetsplatsen och hade bättre förutsättningar att tillämpa nya kunskaper och förbättra arbetsmiljön. Förändringar i arbetsmiljön skedde i större utsträckning om kunskapen från kursen spridits inom organisationerna. Samtliga chefer erbjöds att delta i ett besök i Hälsoträdgården, men en del hade inte utnyttjat detta och saknade kunskap om kursens innebörd. Någon chef tyckte rent av att kursen var tramsig, vilket deltagarna upplevt som mycket negativt. Flera deltagare hade upprepade gånger försökt nå fram med idéer och åsikter om hälsofrämjande förbättringar men inte fått gehör. En del hade arbetskamrater som inte varit intresserade av kursen utan tvärtom tyckt att den verkade oseriös. Några deltagare beskrev hur deras chefer ansett att projektet varit avslutat när kursen tog slut och att man då borde kunna fortsätta som tidigare på arbetsplatsen. Detta upplevdes motverka implementering av kunskap och förbättringar av den arbetsrelaterade hälsan. Flera deltagare pekade på vinsterna med chefsträffen och förmedlade att det hade varit lättare att tillämpa kursens kunskaper på arbetsplatsen om chefen vore insatt.

Berit: ”Det är det jag menar, man [chefer] förmedlar det inte vidare, och vill inte ta åt sig informationen heller. Att det finns liksom. Man låter den inte styra i verksamheten. [...] Ja, man [jag] försöker att lyfta upp det. Man har lyft

upp grejer till stadskontoret och till stads... hon, personalchef och allting.
Och det händer ingenting.”

Bodil: ”Nej.”

Berit: ”Tillslut blir man så matt liksom.”

Behov av förebyggande och organisatoriska insatser

I ett tidigt skede hade man kunnat göra mer nytta

I fokusgrupperna reflekterades det kring vad som hade behövts för att den arbetsrelaterade hälsan skulle påverkas mer i positiv bemärkelse. Så gott som samtliga deltagare underströk vikten av att arbetsgivarna upptäcker begynnande ohälsa i ett tidigare skede. Då kan förebyggande insatser sättas in och det behöver inte gå så långt.

Bodil: ”Jag kan nog tycka att det var i elfte timmen för många. Jag tror att många fler hade gått i väggen om den [kursen] inte hade funnits. Och på ett sätt är det ju fel att det ska vara i elfte timmen som det finns någonting. All kunskap här ifrån borde finnas med i verksamheten. De driver allting till sin spets hela tiden.”

Stina: ”Om man då ska se kallt på det så handlar det i slutändan om pengar. Och då borde det [förebyggande åtgärder] vara en besparing.”

Om man inte arbetar med hela organisationen når man inte hela vägen fram

Vidare var deltagarna av uppfattningen att arbetsmiljön behövde förändras för att de anställda skulle kunna må bra. Någon uttryckte att det kanske skulle räcka att de som gått kursen spridit kunskapen för att en förändring skulle ske. Att om enskilda individer mår bra, påverkade det verksamheten på ett positivt sätt. Andra menade att det är svårt att skapa förändring utifrån enstaka individer och att organisationen som omger individen behöver vara hälsosam för att individerna inte ska bli sjuka.

Anna: ”För läker man inte det som finns runt omkring så är det kanske svårt för den som är i mitten av det.”

Det ansågs att kunskapen som fanns på kursen borde tagits tillvara på ett bättre sätt på arbetsplatserna.

Flera efterlyste att det under kursen borde bli tydligare hur man kan dra nytta av kunskaperna på arbetsplatsen. Ett ökat samarbete mellan kurs, arbetsgivare och chefer ansågs potentiellt ge större möjligheter att implementera kunskaperna från kursen. Det upplevdes finnas en brist i att kursinnehållets möjliga betydelse för hela arbetsplatsen (utöver enskilda individer), inte förmedlades. Åsikten framfördes att det rådde ett tydligt individfokus under kursen, vilket gjort att man missat att utveckla verksamheten i en hälsosam riktning på arbetsplatserna.

Anna: ”Min uppfattning är att det [kunskaperna från kursen] inte har uppmärksammats som att det är så viktigt för verksamheten i stort va. Utan det är en privatsak.”

Det framkom att en möjlig anledning till att kunskapen inte alltid spridits till arbetsplatserna är att personalteamet på Hälsoträdgården i Torup förmedlar att kursprogrammet inte bör delges andra som kan komma att gå kursen.

Stina: ”Vi gör ju fel om vi försöker sprida kunskapen på arbetsplatsen om det är fler som man inser att de borde gå där. Då gör vi ju fel att vi sprider kunskapen. För då har vi berättat vad som händer här ute och det ska vi helst inte, alltså in på detalj och det måste vi göra om vi ska sprida kunskapen och då blir det ju fel om det är fler som ska gå här.”

DISKUSSION

Resultatdiskussion

Arbetsmiljö som skapar stress

Den sammantagna bilden av deltagarnas arbetsplatser var att de i hög grad präglades av omorganiseringar vilket medförde att de anställda saknade arbetsro. Att bristande kontinuitet var en stressframkallande faktor går i linje med tidigare forskning som visat att upprepade omorganiseringar är en betydande upphovskälla till stress och sjukskrivningar (Almén, 2007).

Hög arbetsbörda var en annan stressframkallande faktor som tydliggjordes i resultatet. Att en hög arbetsbörda kan utgöra en betydande stressor stämmer väl överens med tidigare forskning (Cousins & Donnell, 2012; Holmgren, Fjällström-Lundgren & Hensing, 2013; Mollart et al., 2013). Detta framträdde i synnerhet när cheferna inte var insatta i de anställdas arbete och gav bristande stöd och uppmuntran. Att hög arbetsbörda kombinerat med lågt inflytande och brist på stöd är stressframkallande visas i Karasek och Theorells (1990) Krav-Kontroll modell samt i en studie av Moen et al. (2013).

Resultatet visade vidare att det har dragits in på forum för samvaro, kommunikation och reflektion. Oenigheter och åsikter lyftes inte upp till diskussion på arbetsplatserna. Detta ledde i sin tur till konflikter, något som i studier visat sig vara en riskfaktor för stress (Boran et al., 2012; Circenis & Millere, 2012; Holmgren et al., 2013).

Ovanstående stressorer i arbetsplatsmiljön ledde till ett behov av återhämtning hos de anställda, som inte tillgodosågs. Studiens deltagare gav exempel på stressresponser när de beskrev att de hade svårt att släppa jobbet på fritiden eller svårt att slappna av. Ottosson (2009) formulerar att hög belastning under en längre period där utrymmet för återhämtning är begränsat kan ge upphov till utmattning. På sikt kan således den stressande miljön leda till psykisk ohälsa, sjukskrivning och att de anställda hamnar i riskzonen för att bli utmattade.

På vilket sätt upplever deltagarna att kursen har påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa?

Samtliga deltagare upplevde att kursen i någon grad hade påverkat deras stressrelaterade psykiska hälsa till det bättre.

På kursen skaffade sig deltagarna färdigheter i stresshantering i form av övningar i medveten närvaro och avslappning. Att observera utan att värdera i pressade situationer tycks ha bidragit till ett större lugn och ökat motståndskraften mot stress. Upplevelsen överensstämmer med tidigare forskning som visat att övningar i medveten närvaro minskar känslan av stress och bidrar till ett inre lugn (Newsome et al., 2012; Nyklíček et al., 2013). Flera av deltagarna hade fått ny energi och lust, vilket delvis kan kopplas till övningarna i medveten närvaro. Medveten närvaro stärker förmågan att välja vad man upplever och därmed se möjligheter, även hos sig själv (Kåver 2006; Miller et al. 1995).

Deltagarnas psykiska hälsa hade vidare påverkats i positiv riktning av att kursen erbjöd möjligheten att få uttrycka sig, dela med sig av egna upplevelser och känna igen sig i andras situationer. Den välgörande inverkan av detta kan även ses i en studie av Hülshager et al. (2012) som fann att det har en stressreducerande effekt att kunna visa och uttrycka vad man känner.

Ett annat område som gynnat de anställdas psykiska hälsa var att sätta gränser utifrån egna behov och värderingar. Att dessa förändringar upplevts som hjälpsamma kan förstås utifrån forskning som visar att oförmåga till gränssättning är en vanlig stressframkallande faktor (Holmgren et al., 2013; Ottosson, 2009).

Kursens aktiviteter hade likaså bidragit till ett ökat välbefinnande och gett upphov till en återvunnen glädje och kreativitet. Några hade även börjat med nya fritidsaktiviteter såsom Zumba och Yoga, vilket upplevts som välgörande. Resultatet kan kopplas till forskning som visar att fysisk aktivitet påverkar psykisk hälsa i positiv bemärkelse (Mollart et al., 2013).

Kursdeltagarna förmedlade också hur de på kursen fått möjlighet att reflektera över sina livsvärderingar, vilket bidragit med nya perspektiv på livet. De som prioriterade ner jobbet och började värdera andra aktiviteter högre (t.ex. att uppleva naturen, tillvarata interpersonella relationer eller bejaka sin kreativitet) beskrev en minskad mottaglighet för stress. Detta kan förstås utifrån att fritiden vuxit och blivit tydligare skild från arbetstid, något forskning visar bidrar till bättre återhämtning från stress (Währborg, 2009). Det ökade engagemanget i fritiden medförde potentiellt även ett minskat engagemang i arbetet. Detta kan vara en skyddande faktor, då hög ambition och stort engagemang i arbetet är riskfaktorer för stress (Holmgren et al., 2013; Ottosson, 2009). Slutligen har flera ökat sin vistelse i naturen, vilket i sig har en stressreducerande verkan (Corraliza et al., 2012; Grahn & Stigsdotter, 2003; Wells & Evans, 2003).

Vilken betydelse har kursens inriktning mot naturens hälsofrämjande egenskaper haft för deltagarna?

Flera upplevde att det hade en läkande effekt att vistas i Hälsoträdgården. Naturomgivningen beskrevs som en fridfull plats där man fick lugn, sinnesro och ny energi.

Att deltagarna upplevde platsen som läkande kan förstås utifrån forskning som visat att vistelse i naturen har en stressreducerande effekt på individer. Den har även en skyddande inverkan genom att stärka motståndskraften mot stress (Corraliza et al., 2012; Kweon et al., 2008; Ulrich, 1981; Wells & Evans, 2003). Vidare har naturen en förmåga att sänka blodtryck och främja positiva känslor och tankar (Ulrich, 1981).

Den välgörande effekt som deltagarna upplevt att naturmiljön haft på deras hälsa kan även förklaras med paret Kaplans teori om naturens fyra komponenter; att befinna sig någon annanstans, utsträckning, fascination och kompatibilitet. Upplevelsen av att komma till en annan värld där det fanns möjlighet att hämta energi och finna sinnesro har lyfts fram som betydelsefull. Naturmiljön beskrevs som en motpol till arbetsmiljön; i naturen var det lätt att slappna av och släppa taget om det som på arbetsplatsen kändes svårt och viktigt. Detta bekräftar paret Kaplans uppfattning om den återhämtande effekten av att "komma bort". I Hälsoträdgården befann sig deltagarna även i ett lagom avgränsat område som upplevts som en helhet men som ändå gav utrymme för utforskande. Att deltagarna låtit sig fascineras av naturmiljöns karaktär framgår i resultatet och illustreras av beskrivningar av färgglada blommor, grönsaker, träd, dofter, ljud etc. Naturen har troligtvis gynnat förmågan att öppna upp sinnen och medvetet närvara. Deltagarna beskriver även hur deras kreativitet och en nysmak på roliga saker har väckts till liv. Här kan man se att platsen har väckt nyfikenhet och intresse, vilket bidragit till återhämtningsprocessen. Slutligen har Hälsoträdgården erbjudit deltagarna en balans mellan behov, önskemål av aktiviteter och möjligheter att tillgodose dessa. De roller som erbjudits är bl.a. förflyttning, att domesticera det vilda och iakttagande av djur och växter (Kaplan, 1995).

Troligtvis har naturen, som främjar koncentration och avslappning varit en lämplig miljö för att fördjupa och befästa kursens kunskap (Hartig et al., 2003; Hartig & Staats, 2006; Kaplan, 1995; Mårtensson et al., 2009; Ulrich et al., 1991).

I vilken utsträckning har deltagarna omsatt kursinnehållet på sina arbetsplatser?

Kursvistelsen har utrustat deltagarna med resurser i form av återhämtning i naturen, avslappningstekniker, medveten närvaro, tid till reflektion, möjlighet till stöd, delade upplevelser, tydlig kommunikation och gränssättning.

Deltagarna omsatte kursinnehållet på sina arbetsplatser i den mån arbetsförhållandena tillät det. De beskrev dock i flera fall att arbetsplatsmiljön utgjort ett hinder för tillämpningen av de nyförvärvade resurserna.

Svårigheterna utgjordes av hög arbetsbörda, orolig arbetsmiljö, omorganisationer, bristande kontinuitet, osynliga chefer, otydlig kommunikation och konflikter, vilka är faktorer som har konstaterats skapa ohälsa (Boran et al., 2012; Circenis & Millere, 2012; Holmgren et al., 2013).

Att inte få gehör för idéer, negativ attityd från medarbetare och chefer är några andra hinder som beskrevs. Lågt stöd i kombination med höga krav och låg kontroll över arbetssituationen utgör enligt Karasek (1979) det mest skadliga arbetsförhållandet.

Att sätta gränser bidrog till att arbetsbördan begränsades något, vilket medförde minskat ansvar och stress. Att sänka den egna ambitionsnivån kan också ha bidragit till minskade psykologiska stressorer (Karasek, 1979). Att man generellt blivit mer noggrann med att ta raster har också inverkat positivt. Här kan man se att de verktyg kursen utrustat deltagarna med har gett god effekt. En del hade dock fått negativa reaktioner på gränssättandet från kollegor, vilket i sin tur förorsakat stress. Forskning visar att interpersonella konflikter är en stressfaktor (Boran et al., 2012; Holmgren et al., 2013).

Att måendet på arbetsplatsen även efter kursen beskrevs med känslor som frustration, ilska och hopplöshet visar att man inte nått hela vägen fram genom att enbart sätta in resurser på individnivå. Här kan man återföra till Almén (2007) som skriver att stress kan reduceras genom att kraven minskas eller att resurserna ökas. Resultatet visade sammantaget på ökade resurser, men inte på minskade krav. Det verkar i detta fallet inte räcka till att enbart arbeta med resurser, utan även kraven hade behövt förändras för att stärka hälsan.

Kursen "Det hälsosamma medarbetarskapet" lärde således medarbetare tekniker för att inte bli sjukskrivna i en stressfylld organisation. De lärde inte ut hur en stressfylld organisation kan förbättras för att skapa hälsa hos medarbetarna.

Reflektion utifrån kritisk realism

Nedanstående diskussion bör ses som förslag på hur resultaten möjligen kan tolkas och placeras in i en förståelseram som går bortom individen och ger helhet och sammanhang. Uppsatsförfattarna är högst medvetna om att verkligheten är svårfångad och endast pusselbitar finns tillhanda. Resonemangen erbjuder således endast några sätt av många att närma sig resultatet.

Att organisationerna präglades av ständig förändring, hög arbetsbörda, lågt inflytande och begränsat utrymme för återhämtning kan tyda på ökade krav på organisationerna som helhet. Trycket på organisationerna verkade vara svåra att hantera med de resurser som fanns tillhanda. Man kan spekulera i om förväntningarna på vad de skulle åstadkomma var för stora för att kunna uppfyllas. Här kommer större bakomliggande faktorer, generativa mekanismer, såsom det marknadsekonomiska systemet in i bilden. En samhällstrend som kan sättas i samband med detta är att det ekonomiska kortsiktiga perspektivet blir allt viktigare samtidigt som långsiktigt planerande minskar. Kursdeltagarna var anställda i Malmö stad och tillhörde den offentliga sektorn. Således var de krav som ställs på organisationen ofta styrda av politiska beslut. Detta medförde att ledning och anställda hade uppdrag som måste utföras med begränsade resurser, samtidigt som de saknade mandat att anpassa resurserna efter kraven som ställdes. En högre personaltäthet hade exempelvis kunnat medföra en minskad arbetsbörda och att cheferna haft mer tid för sin personal. Personaltätheten styrdes dock av ekonomiska resurser som cheferna själva kanske inte hade möjlighet att påverka. De samhällsekonomiska resurserna kunde härigenom anses få en större genomslagskraft än mänskliga behov inom de organisationer som berördes. Man kan fundera på om det fanns en konflikt mellan den professionella yrkesstandarden av vad som var god kvalitet å ena sidan och vad som ansågs vara politiskt och ekonomiskt möjligt å andra sidan. Detta kan i sin tur ha lett till svårlösta prioriteringsproblem som medfört konsekvenser för brukare/kunder såväl som för anställdas arbetstillfredsställelse och professionella utveckling (Ragneklint, 2009). Sett ur detta perspektiv tycks kortsiktigt tänkande som leder till bristande ekonomiska resurser och intressekonflikter vara en anledning till att organisationer skapat stress.

Ett annat sätt att se på saken är att stressen inte hade med ekonomi och intressekonflikt att göra, utan att det var andra orsaker som låg bakom. I fokusgruppdiskussionerna lyftes det fram att ett målfokus styrde organisationerna allt mer, vilket medförde att mindre

uppmärksamhet lades på personalen och mer på produktionen. Så som fokusgruppdeltagarna använde begreppet likställdes ett ökat målfokus med att arbeta mer och hårdare. Målfokus kan dock betraktas även ur en annan synvinkel. Forskning visar att grupper (t.ex. personalteam) presterar som bäst när det råder både ett mål-/uppgiftsfokus och ett relationsfokus (Forsyth, 2006). Om man betraktar målfokus i detta ljus framstår det tvärtom som en faktor som bidrar till god prestation. Problemet verkar då ligga i avsaknaden av balans mellan relations- och målfokus, där den felande länken var brist på relationsfokus. Ett ökat relationsfokus, i termer av önskan om samkväm, stöd från chef etc. efterfrågades också av deltagarna. Det är således möjligt att organisationen skulle blivit mer effektiv om det funnits ett större relationsfokus. Samtidigt hade personalens trivsel och psykiska hälsa förbättrats. Sett ur detta perspektiv tycks bristande kunskap om organisationer och grupper vara en anledning till de stressframkallande organisationerna.

Hur problemet förstås påverkar vilka åtgärder som anses lämpliga för att komma till botten med det. Men är det så enkelt att man bara väljer en förklaringsmodell? Behöver det ena perspektivet utesluta det andra? Nej, kan man hävda. Med all sannolikhet samverkar ett flertal olika faktorer i ett så komplext samspel att orsakerna blir svårgripbara. Om man tänker sig att förklaringsmodellerna existerar parallellt och interagerar med varandra så finns det inte en lösning eller ultimata botemedel. Tvärtom finns det oändligt många möjligheter att hitta olika åtgärder som kan hjälpa organisationer att skapa hälsa istället för ohälsa. Oavsett om utgångspunkten är samhällsekonomiska strukturer, kunskapsbrist, andra förklaringsmodeller eller en kombination av flera, så kan det tänkas att förbättringar som genomförs inom någon eller flera domäner får effekt på den arbetsplatsrelaterade hälsan. På så vis kan man se till möjligheterna istället för att förtvivla inför problemets komplexitet.

Studiens kvalitet

Kvalitet i kvalitativ forskning

Trots att det finns flera olika versioner av kriterier för vad som är god kvalitativ forskning, så kan några generella riktlinjer utskiljas. God kvalitativ forskning kännetecknas av en systematisk och tydlig presentation av analysen, som bottnar i data och illustreras med exempel. Detta ger upphov till en pålitlighet och överförbarhet. Med överförbarhet menas att de resultat som framkommit i studien i viss mån kan vara applicerbara utanför den specifika undersökningens kontext. En reflexiv medvetenhet är ett annat kriterium som ofta lyfts fram.

Detta handlar om att vara medveten om att forskarna utifrån personlighet och tidigare erfarenheter tolkar och förstår materialet på ett visst vis. Det är även av vikt att förstå de begränsningar som det specifika kontextuella och teoretiska sammanhanget sätter för resultatens relevans och tillämpningsmöjligheter (Willig, 2008).

Diskussion kring vald metod

Fördelen med fokusgrupp som datainsamlingsmetod är att den genererar rik data. Då deltagarna kunde utforska olika åsikter, svara på och kommentera varandras erfarenheter och bygga vidare på dem, erhöles en fyllig beskrivning av vilken betydelse kursen haft för dem. Metoden gav därmed rikligt med material för att besvara forskningsfrågorna, vilket är ett kvalitetsmått i kvalitativa studier (Willig, 2008). Begränsningar kan vara att man ofta får stora datamängder att hantera, vilket kan bli en nackdel eftersom man vill minimera datareduktion. De transkriberade fokusgrupperna som ligger till grund för förevarande uppsats utmynnade i ett stort datamaterial. Detta är till viss del en följd av att samtalsledarna varit benägna att bli följsamma i diskussionerna för att få till stånd ett naturligt, avslappnat samtal. Detta gav upphov till att samtalet stundtals frångick besvarandet av frågeställningarna. Således ligger delar av materialet utanför uppsatsens ramar vilket medfört att datan reducerats. Uppsatsförfattarna har varit medvetna om detta och ansträngt sig för att ha syftet för ögonen då data valts bort.

Reliabilitet

Det kan finnas en viss generaliserbarhet i studien baserat på att det finns andra människor (i det här fallet andra deltagare som går kursen) som delar den beskrivna upplevelsen (Willig, 2008). Om man tillämpar metoden noga och omsorgsfullt dokumenterar genomförandet, ges andra möjlighet att tillämpa samma metod. Uppsatsförfattarna har därför försökt vara precisa med beskrivningen av tillvägagångssättet och bifogat frågeguiden som bilaga. Studien har inte använt representativt urval. Det finns därmed en möjlighet att exempelvis enbart de med positiva åsikter om sina upplevelser av kursen anmälde sig. Det verkar som att studiens deltagare överlag haft en positiv upplevelse av kursen och deltagit i studien då de velat förmedla detta. Även andra motiv presenterades dock, t.ex. att vilja bidra till en examensuppsats, utveckling av kursverksamheten samt att det generellt är bra att delge sina åsikter.

Validitet

Det är viktigt att försäkra sig om att datainsamlingsmetoden och analysen verkligen besvarar forskningsfrågan (Willig, 2008). Forskarna har därför varit måna om att ha frågeställningarna framför ögonen, såväl i utformandet av frågeguide, i samtalsledarrollen som i genomförandet av analysen. Då en fokusgrupp erbjuder en mindre konstlad situation än en enskild intervju, har den genererade datan i jämförelse ofta en högre ekologisk validitet (Willig, 2008). Det finns dock en risk att inspelningen har haft en självcensurerande effekt på deltagarna. Forskarna har vidare kunnat färga materialet genom egna antaganden om deltagarnas upplevelser av kursen. Att forskarna omedvetet utifrån personlighet och tidigare erfarenheter tolkar och förstår materialet på ett visst vis är en aspekt som kan påverka validiteten. Ett sätt att öka validiteten är att vara noga med reflexivitet (Willig, 2008).

Reflexivitet

Uppsatsförfattarna är psykologstudenter på sista året av utbildningen. Genom psykologprogrammets undervisning samt eget intresse har viss kunskap om och stress, hälsa och gröna miljöer funnits på förhand. Under arbetet med förevarande uppsats har dessa kunskaper fördjupats och uppdaterats. Intresset för gröna miljöers hälsosamma inverkan bottnar i egna goda erfarenheter i naturen, vilket bidrog till en förförståelse om att naturen gynnar välmående. Denna förstärktes av den litteratur och forskningsresultat inom området som forskarna tillgodogjort sig. Det fanns även en förförståelse hos forskarna att kursen var relativt individfokuserad och inte riktade sig mot organisationsförändringar i större utsträckning. En tro på kursens nytta fanns med andra ord parallellt med en förförståelse om att nyttan främst gällde individer. Denna förförståelse har forskarna varit medvetna om och haft med sig genom skapandet av uppsatsen. Vikt lades vid att formulera öppna frågor till intervjuguiden och att, i den mån det gick att styra, vara öppen för olika åsikter, vinklingar och synsätt, såväl i samtalsledarrollen som i tolkningen och analysen av materialet. Forskarna har vidare ingen personlig erfarenhet av att delta i eller arbeta med stresshanteringskurser. Däremot har en av dem under praktikkursen arbetat med en smärthanteringskurs som även den bedrevs i gruppformat. Denna erfarenhet har med stor sannolikhet påverkat tolkningar av vad som beskrevs i fokusgrupperna. Att samtliga fokusgruppsdeltagare och samtalsledare var kvinnor är ytterligare en aspekt i sammanhanget. Sannolikt har detta påverkat samtalens karaktär och vilka ämnen som lyfts upp till diskussion.

Framtida forskning och interventioner

Under arbetet med förevarande uppsats framkom otillräckligheten i att arbeta med individer utan att aktivt beröra organisationen. Trots att kursen haft en positiv inverkan på individernas mående utgjorde arbetsmiljön ett så stort hinder att denna effekt avtog. Vad som behövs är därför holistiska interventioner, där både individ och organisation ges förutsättningar för god hälsa. Om individerna efter kursen får möjlighet att gå tillbaka till en frisk organisation kommer deras förutsättningar för god psykisk hälsa öka. En vision för framtiden vore att hjälpa organisationen att skapa hälsosamma arbetsplatser och en arbetsplatsmiljö där stresshanteringstekniker för de anställda inte behövs, utan där individer kan må bra. Det finns således ett behov av kunskap om hur individer och organisationer på ett integrerat sätt kan förebygga stressrelaterad psykisk ohälsa på arbetet. Detta är av betydelse för att minska antalet stressrelaterade sjukskrivningar, vilket gynnar både individer, organisationer och samhällsekonomin. Omkostnaderna för detta bör vägas mot vad det kostar att ta hand om den ohälsa som systemet skapar, både i pengar och mänskligt lidande.

Vidare vore det intressant att undersöka hur naturens hälsofrämjande egenskaper kan användas i organisationen. Detta kunde göras med hjälp av blommor, gröna växter, tavlor, naturligt ljus, möjlighet att ta paus utomhus eller i ett växthus/lusthus. Att använda en miljö präglad av natur istället för folkmassor och trafik kan bidra till att skapa hälsa i en organisation. Detta har till viss del beforskats, (Kweon et al., 2008; Stigsdotter, 2004) men för att det ska kunna appliceras i verkligheten är det möjligt att forskningen behöver visa vägen och ge tydligare exempel på hur detta kan genomföras. Behovet verkar finnas.

Det skulle vara intressant att i framtiden utarbeta en organisationsinriktad kurs som kan hjälpa systemet som helhet. Då kunde bl. a. arbetsmiljö, kontinuitet, realistisk arbetsbelastning, gemensamma möten, dialog med chefer, tydlig kommunikation, kunskap hos chefer om anställdas och hälsa, rimlig ljudnivå, schema, resurser för trevliga aktiviteter samt möjligheter till återhämtning i en grön miljö stå på agendan.

REFERENSER

- Almén, N. (2007). *Stress- och utmattningsproblem: Kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2008). *Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Arvill, S. E., Hjelm, Å., Johnsson, L-Å., & Sääf, C. (2012). *Etik och juridik för psykologer och psykoterapeuter*. (5.uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Beukeboom, C. J., Langeveld, D., & Tanja-Dijkstra, K. (2012). Stress-reducing effects of real and artificial nature in a hospital waiting room. *Journal of Alternative and Complementary Medicine, 18*(4), 329-333.
- Bongers, P. M., Kremer, A. M., & ter Laak, J. (2002). Are psychosocial factors, risk factors for symptoms and signs of the shoulder, elbow, or hand/wrist?: A review of the epidemiological literature. *American Journal of Industrial Medicine, 41*(5), 315-342.
- Boran, A., Khader, Y., Shawaheen, M., Amarin, Z., & Hill Rice, V. (2012). Work-related stress among health professionals in northern Jordan. *Occupational Medicine, 62*(2), 145-147.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bratman, N. G. J., Hamilton, P., & Daily, G. C. (2012). The impacts of nature experience on human cognitive function and mental health. *New York Academy of Sciences, 1249* (1), 118-136.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101.
- Chang, C-Y., Hammitt, W. E., Chen, P-K., Machnik, L., & Su, W-C. (2008). Psychophysiological responses and restorative values of natural environments in Taiwan. *Landscape and Urban Planning, 85*(2), 79-84.
- Circenis, K., & Millere, I. (2012). Stress related work environment factors: Nurses survey results. *International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine and Public Health, 4*(6), 1150-1155.
- Cooper, C. L. (1999). Can we live with the changing nature of work? *Journal of Managerial Psychology, 14*(7), 569-572.
- Corraliza, J., Collado, S., & Bethelmy, L. (2012). Nature as a Moderator of Stress in Urban Children. *Social and Behavioral Sciences, 38*, 253-263.

- Cousins, R., & Donnell, C. (2012). Nurse prescribing in general practice: A qualitative study of job satisfaction and work-related stress. *Family Practice, 29*(2), 223-227.
- Forsyth, D. R., (2006). *Group Dynamics*. Belmont: Thomson/Wodsworth.
- Grahn, P. & Stigsdotter, U. (2003). Landscape planning and stress. *Urban Forestry & Urban Greening, 2*(1), 1-18.
- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D.S., Gärling, T., (2003). Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of Environment and Psychology, 23*(2), 109-123.
- Hartig, T., Mang, M. & Evans, G. W. (1991). Restorative effects of natural environment experiences. *Environment and Behavior, 23*(1), 3-26.
- Hartig, T., & Staats, H. (2006). The need for psychological restoration as a determinant of environmental preferences. *Journal of Environmental Psychology, (26)*, 215-226.
- Holmgren, K., Fjällström-Lundgren, M., & Hensing, G. (2013). Early identification of work-related stress predicted sickness absence in employed women with musculoskeletal or mental disorders: a prospective, longitudinal study in a primary health care setting. *Disability & Rehabilitation, 35* (5), 418-26.
- Hülshager, U. R., Alberts, H.J.E.M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2012). Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310-325.
- Jacobsen, D. I. (2007). *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete* (H. Järvå, Övers.). Lund: Studentlitteratur. (Orginalarbete publicerat 2003).
- Kaplan, S. (1995). The Restorative Benefits of Nature: Toward an Integrative Framework. *Journal of Environmental Psychology, 15*(3), 169-182.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for the job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work; Stress, productivity and the Reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., Theorell, T., Schwartz, J., Schnall, P., Pieper, C., & Michela, J. (1988). Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). *American Journal of Public Health, 78*, 910-918.
- Korpela, K. M., Hartig, T., Kaiser, F. G., & Fuhrer, U. (2001). Restorative experiences and self regulation in favorite places. *Environment and Behavior, 33*, 572-589.

- Kweon, B-S., Ulrich, S.R., Tassinary, L. G., & Walker, D. V. (2008). Anger and Stress: The Role of Landscape Posters in an Office. *Environment and Behavior*, 40(3), 355-381.
- Kåver, A. (2006). *KBT i utveckling: En introduktion till kognitiv beteendeterapi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Larsson, E-L. (Red.). (2010). *Gröna Rehab*. Göteborg: Göteborgs botaniska trädgård.
- Miller, J. J., Fletcher, K., & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, 17(3), 192-200.
- Moen, P. H., Kelly, E. L., & Lam, J. (2013). Healthy Work Revisited: Do Changes in Time Strain Predict Well-Being? *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 157–172.
- Mollart, L., Newing, C., Skinner, V. M., & Foureur, M. (2013). Factors that may influence midwives work-related stress and burnout. *Women and Birth*, 26, 26-32.
- Mårtensson, F., Boldemann, C., Söderström, M., Blennow, M., Englund, J. E. & Grahn, P. (2009). Outdoor environmental assessment of attention promoting settings for preschool children. *Health & Place*, 15(4), 1149-1157.
- Newsome, S., Waldo, M., & Gruszka, C. (2012). Mindfulness Group Work: Preventing Stress and Increasing Self-Compassion Among Helping Professionals in Training. *The Journal for Specialists in Group Work*, 37(4), 297-311.
- Nyklíček, I., Mommersteeg, P. M. C., Van Beugen, S., Ramakers, C., & Van Boxtel, G. J. (2013). Mindfulness-Based Stress Reduction and Physiological Activity During Acute Stress: A Randomized Controlled Trial. *Health Psychology*, 1-4.
doi:10.1037/a0032200
- OECD (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*, Mental Health and Work, OECD Publishing.
- Ottosson, J-O. (2009). *Psykiatri* (7. uppl.). Stockholm: Liber.
- Ottosson, J., & Grahn, P. (2005). Measures of Restoration in Geriatric Care Residences. *Journal of Housing of Elderly*, 19, 229-258.
- Ragneklint, R. (2009). *Rationalitet ifrågasatt: Om vetenskap, etik och hållbarhet i marknadsekonomin*. Lövestad: Akademi och Samhälle 2000 Förlag.
- Schaubroeck, J., & Fink, L. S. (1998). Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outcomes and role behavior: A contingency model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 167-195.
- Socialstyrelsen (2003). *Utmattningsyndrom. Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Artikelnr 2003-

123-18. http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/10723/2003-123-18_200312319.pdf

- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health- A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 32(6), 443-462.
- Stigsdotter, U. (2004). *A garden at your workplace may reduce stress*. I: A. Dilani (red) Design and Health III - Health promotion through environmental design. Stockholm: Design and Health.
- Ulrich, S. R. (1981). Natural versus Urban Scenes: Some Psychophysiological Effects. *Environment and Behavior*, 13(5), 523- 556.
- Ulrich, S. R. (1984). View Through a Window May Influence Recovery from Surgery. *Science*, 224(4647), 420-421.
- Ulrich, R. S., Simons, R. F., Losito, B.D., Fiorito, E., Miles, M. A., & Zelson, M. (1991). Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology*, 11, 201-230.
- Way, M., & MacNeil, M. (2006). Organizational characteristics and their effect on health. *Nursing Economics*, 24(2), 67-76, 55.
- Wells, N. M., & Evans, G. W. (2003). Nearby nature: A buffer of life stress among rural children. *Environment and Behavior*, 35(3), 311-330.
- Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology*. (2nd rev. ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. (2. uppl.). Stockholm: Natur och kultur.

Bilaga 1

Välkommen till Torups Hälsoträdgård för utvärderande samtal om kursen "Det hälsosamma medarbetarskapet"!

Vi önskar göra en utvärdering av vilken betydelse kursen och naturens hälsofrämjande egenskaper haft för deltagarnas arbetsmiljöer och välbefinnande. Målet är att fånga upp olika erfarenheter och åsikter samt idéer om hur kursen kan utvecklas vidare.

Utvärderingen sker i grupper, var och en bestående av 3-5 personer. Det kommer att vara en öppen form av intervju där deltagarna pratar fritt utifrån diskussionsfrågor som ställs. Samtalen äger rum på Torups Hälsoträdgård och tar drygt en timme. Vi bjuder vi på fika!

Resultatet sammanställs skriftligen i en psykologexamenssuppsats, där alla deltagare är anonyma. Samtalen spelas in på band.

Många tycker att det är en rolig erfarenhet att diskutera och utbyta idéer med andra i grupper. Vi hoppas att du vill vara en av dem!

*Möjliga datum är onsdagen den **6:e februari kl 9**, torsdagen den **7:e februari kl 13** samt fredagen den **15:e februari kl 13**. Hör gärna av dig även om inget av datumerna passar så kan vi eventuellt hitta andra tider!*

Anmäl er till: boel.persson.683@student.lu.se

Tacksamma för svar senast den 4:e februari.

Med Vänlig Hälsning,

Boel Persson och Maria Heijbel, psykologstudenter termin 10, Lunds Universitet

Bilaga 2

TEMA: OM ATT GÅ KURSEN

- Hur kom det sig att ni bestämde er för att gå kursen?
- Vad hade ni på förhand för tankar om kursens möjligheter att påverka ert välbefinnande på arbetsplatsen?
- Pratade ni med andra om att ni gick kursen, t.ex. med chefen?

TEMA: KURSENS BETYDELSE FÖR DEN EGNA ARBETSSITUATIONEN

- Vad var det viktigaste ni lärde er under kursens gång, tycker ni? Är det något som man skulle kunna ha användning för att skapa bra arbetsplatser? Hur då?
- Kände ni någon skillnad när ni gick till arbetet under den perioden när ni gick kursen? På vilket sätt/om inte, vad tror ni att det beror på? (psykisk hälsa och arbetsplatsen)
- Känner ni någon skillnad när ni går till arbetet idag? På vilket sätt/om inte, vad tror ni att det beror på? (både psykisk hälsa och arbetsplatsen)
- Finns det någonting man skulle kunna ändra på er arbetsplats för att det skulle bli bättre? Eventuella hinder för detta?

TEMA: UTVÄRDERING AV KURSEN

- Kan ni se några för- och nackdelar med att gå kursen, då det gäller det egna måendet på arbetsplatsen?
- Finns det någonting man skulle behöva ändra eller lägga till i kursen för att den ska bli bättre för nästa omgång kursdeltagare?