

Socialhögskolan, Lunds universitet

C–uppsats, 15 hp

VT 2020



LUNDS
UNIVERSITET

Hur skapar man en god psykosocial arbetsmiljö?

– en kvantitativ tvärsnittsstudie av socionomstudenters
arbetserfarenheter

Författare: Paula Eklundh

Handledare: Martin Bergström

Abstract

The aim of this thesis is to examine which factors that contribute to the creation of a good psychosocial work environment. This has been done by investigation of the correlations between different psychosocial work environment factors in the work environment of social worker students, with a focus on bullying, systematic preventative efforts to improve the work environment and experienced work satisfaction. To meet the aim of the thesis a quantitative method was utilized, using a questionnaire that was sent to social worker students in the city of Lund and campus Helsingborg in Sweden. The psychosocial work environment factors that was examined were: social support from colleagues, social support from manager, bullying, social climate, inequality, organisational climate, innovative climate, staff welfare and experienced work satisfaction. The result of the study showed a significant positive correlation between experienced functioning systematic preventative efforts to improve the work environment and a positive psychosocial work environment, except for the factor bullying. The analysis also concluded that the psychosocial work environment factor that had the highest correlation with the experienced work satisfaction of the social worker students was a positive organisational climate. Furthermore, bullying was the factor that turned out to be mostly not significant in the correlation to the other examined psychosocial work environment factors, a result which could be interpreted as that bullying is tied to other factors than those examined in this thesis. Bullying did show a significant correlation to the length of employment when it was divided between those who had worked more, respectively less, than six months and when divided between different forms of employment.

Keywords: *psychosocial work environment, bullying, work satisfaction, work environment.*

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer som bidrar till att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. För att uppfylla syftet har uppsatsen undersökt hur olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer korrelerar med varandra på socionomstudenters arbetsplatser, med ett fokus på mobbning, systematiskt arbetsmiljöarbete och upplevd trivsel. Undersökningen har genomförts med hjälp av kvantitativ metod i form av enkäter som skickats ut till socionomstudenter i Lund och campus Helsingborg, som också hör till Lunds universitet. De psykosociala arbetsmiljöfaktorer som undersöktes var: kollegialt socialt stöd, socialt stöd från närmsta chef, mobbning, socialt klimat, ojämlikhet, organisationsklimat, innovativt klimat, personalvård och upplevd trivsel på arbetsplatsen. Resultatet av undersökningen visade på en signifikant positiv korrelation mellan upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och den undersökta psykosociala arbetsmiljön, med undantag för faktorn mobbning. Man kan därmed dra slutsatsen att ett upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en signifikant faktor för den upplevda psykosociala arbetsmiljön och att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete enligt denna undersökning har en positiv inverkan på denna. Studien kom även fram till att den psykosociala arbetsmiljöfaktor som hade högsta nivån av korrelation med den upplevda trivseln på arbetet var ett positivt organisationsklimat. Organisationsklimatet verkar därmed vara det som har störst inverkan på trivseln av de undersökta psykosociala arbetsmiljöfaktorerna i denna undersökning. Mobbning är den faktor som i studien visat sig ej signifikant i de flesta av korrelationerna med de andra psykosociala faktorerna, vilket kan tolkas som att mobbning är ett fenomen som inte har sin orsaksförklaring i de psykosociala arbetsmiljöfaktorer som undersökts i denna uppsats. Mobbning visade sig dock vara signifikant då man delade upp respondenterna i längd på anställningen och mellan anställningsformer.

Nyckelord: *psykosocial arbetsmiljö, mobbning, systematiskt arbetsmiljöarbete, trivsel, arbetsmiljö.*

Innehållsförteckning

1.0 Inledning	1
1.1 Problemformulering	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Definitioner	3
2.0 Tidigare forskning	4
2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete	4
2.2 Arbetsmiljö och psykisk ohälsa	5
2.3 Arbetsmiljön i socialt arbete	6
2.4 Mobbning i arbetslivet.....	7
3.0 Teoretiska utgångspunkter	7
3.1 Interaktionsteori	8
3.2 En god arbetsmiljö	9
3.3 Mobbning.....	10
3.4 Teoretiska begränsningar.....	11
4.0 Hypoteser	11
5.0 Metod och material	12
5.1 Kvantitativ metod.....	12
5.2 Urval.....	13
5.3 Deltagare.....	13
5.4 Mätinstrument	14
5.5 Metodologiska förtjänster och begränsningar.....	15
5.6 Databearbetning	17
5.7 Reliabilitet och validitet	18
6.0 Forskningsetik	19
7.0 Resultat	21

7.1 Anställningsform.....	22
7.2 Längd på anställningen.....	23
7.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete	24
7.4 Tilldelad mentor.....	27
7.5 Psykosociala arbetsmiljöfaktorers interna påverkan.....	28
7.6 Förekomsten av mobbning på arbetsplatserna.....	29
8.0 Diskussion.....	30
8.1 Trivseln och den psykosociala arbetsmiljön.....	30
8.2 Olika anställningsformer och längd på anställningen – påverkar de upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön?.....	31
8.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete, gör det någon skillnad för den psykosociala arbetsmiljön?	32
8.4 Att bli tilldelad en mentor – påverkar det upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt?.....	32
8.5 Mobbning och dess utbredning i sacionomsstudenters arbetserfarenheter	33
9.0 Slutsatser och framtida forskning.....	34
9.1 Slutsatser.....	34
9.2 Framtida forskning	35

1.0 Inledning

1.1 Problemformulering

Människan är en social varelse, vi behöver varandra för att må bra. Ända sedan stenåldern har människor levt och samarbetat i nära social kontakt med varandra för att kunna överleva. I dagens samhälle har människors beroende av och relationer till andra människor förändrats, men faktumet att vi fortfarande behöver social kontakt med andra människor för att må bra kvarstår (Psykologilexikon u.å.a). Arbeta är också något som alltid haft en central del av människans liv och det är en viktig del av en människas välmående (Lindberg & Vingård 2012). I dagens moderna samhälle är arbetsmiljö det som binder ihop människans sociala liv och arbetet. Arbetsmiljön är något som berör och påverkar de flesta i vårt samhälle, då majoriteten av vuxna personer i samhället förvärvsarbetar. Denna påverkan kan i sin tur antingen vara positiv eller negativ, beroende på den arbetsmiljö man arbetar i. Enligt ett pressmeddelande av Arbetsmiljöverket (2019a) uppger varannan förvärvsarbetande att de har problem med sömnstörningar samt känner ångest eller oro med anledning av sitt arbete. Var tredje förvärvsarbetande upplever dessutom besvär med depressionssymtom på grund av jobbet.

I arbetsmiljölagen inkluderas dock inte bara de som lönearbetar utan även studenter. Studenter inkluderas dock inte i de sociala och organisatoriska arbetsmiljöföreskrifterna som arbetsmiljöverket nyligen tagit fram (Arbetsmiljöverket 2019b). Detta trots att studenter enligt en nyligen publicerad rapport av Sveriges förenade studentkårer (2019) är en grupp där allt fler blir drabbade av psykisk ohälsa. Enligt rapporten är studenters psykiska hälsa också sämre än vad den var för 10 år sedan. Den är dessutom sämre om man jämför med andra grupper i samhället (ibid.). Studenter är även en grupp som ofta har osäkra och tillfälliga timanställningar som en extra inkomstkälla, hela 35% av 16–24 åringar som har en så kallad visstidsanställning studerar på heltid samtidigt (LO & Svenskt Näringsliv 2016). Då stressen kan vara hög då man studerar och arbetar samtidigt är det särskilt viktigt med en god arbetsmiljö för att undvika psykisk ohälsa. På universitetsnivå finns dessutom yrkesprogram, exempelvis socionomprogrammet på Lunds universitet, som har obligatorisk verksamhetsförlagd utbildning (VFU, även kallad praktik), vilket hamnar i en gråzon gällande arbets- eller studiemiljö. Riktlinjerna på Lunds universitet säger dock att ansvaret för

studentens arbetsmiljö på VFU-platsen ligger hos arbetsplatsen där studenten utför sin praktik (Lunds universitet 2016). Frågan är hur väl detta efterlevs i praktiken och hur studenternas arbetsomgivning påverkar dem.

Människan kan i sin arbetsmiljö ses som en psykosocial varelse; hen existerar i ett socialt system och har samtidigt ett inre psykiskt liv som både påverkar och påverkas av omgivningen. Av denna anledning fann jag det intressant att i denna studie att undersöka psykosociala arbetsmiljöfaktorer och hur de samspelar med varandra. Psykosocial arbetsmiljö kallas numera inom Arbetsmiljöverket social och organisatorisk arbetsmiljö, men jag har valt att ändå använda mig av begreppet psykosocial då jag anser att det bättre speglar det nära samspelet mellan de psykiska och de sociala aspekterna av arbetsmiljön. I arbetsmiljön ingår dels en fysisk aspekt, exempelvis brandskydd och säkerhet, dels en psykosocial del som handlar om medarbetarnas psykologiska och sociala hälsa. Den psykosociala delen av arbetsmiljön är viktig då människor inte bara kan bli sjuka av exempelvis skadliga arbetsställningar, buller och liknande utan även av olika faktorer i den psykosociala delen av arbetsmiljön så som mobbning på arbetsplatsen, ett dåligt socialt arbetsklimat och stress (Psykologilexikon u.å.a). Tidigare forskning har visat på att bland annat mellanmänniskt stöd, det sociala klimatet och faktorer som mobbning och ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete har en betydelse för den psykosociala arbetsmiljön (Stoetzer 2015; Nylén 2017; SBU 2014; Lindberg & Vingård 2012). För att undersöka vilka faktorer som bidrar till att skapa en god psykosocial arbetsmiljö kommer jag därför bland annat att studera hur de psykosociala arbetsfaktorerna på arbetet påverkar och samspelar med varandra, de anställda studenternas trivsel, mobbning samt det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer som bidrar till att skapa en god psykosocial arbetsmiljö genom att studera sambandet mellan olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer med ett fokus på mobbning, systematiskt arbetsmiljöarbete och upplevd trivsel på sacionomstudenters arbetsplatser. Mina frågeställningar lyder därför:

- Vilka psykosociala arbetsmiljöfaktorer påverkar trivseln på arbetet mest?

- Påverkar ett upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete den psykosociala arbetsmiljön?
- Finns det en skillnad i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön beroende på vilken anställningsform man har?
- Påverkar en tilldelning av en mentor den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt?
- Hur vanligt är mobbning på socionomstudenters arbetsplatser?
- Vilka psykosociala arbetsmiljöfaktorer påverkar mobbning på arbetet mest?

1.3 Definitioner

Anställning – ordet anställning används i denna uppsats om de fyra kategorierna: visstidsanställning, tillsvidareanställning, timanställning och verksamhetsförlagd utbildning (VFU, även kallad praktik)

Innovativt klimat – nivån av kommunikation och förbättringsanda på arbetsplatsen

Mobbning – kränkande särbehandlingen som sker vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse.

Organisationsklimat – det övergripande klimat som upplevs på arbetsplatsen, ämnar undersöka tillit, uppmuntrande klimat och trivsamt

Personalvård – den nivå av intresse och uppmuntran som ledningen upplevs visa mot personalen

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer – faktorer i arbetsmiljön som handlar om människors psykiska och sociala välmående och omgivning

Psykosocial arbetsmiljö – ett begrepp som beskriver den psykiska och sociala miljö som anställda både påverkar och påverkas av, används i denna uppsats istället för social och organisatorisk arbetsmiljö (se definition för *social och organisatorisk arbetsmiljö*)

Socialt klimat – det övergripande sociala klimatet på arbetsplatsen, innefattar exempelvis stöd från kollegor och chefer samt

Socialt stöd – upplevt professionellt stöd från arbetskamrater respektive chef

Systematiskt arbetsmiljöarbete – arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp arbetet verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. I denna används begreppet när det handlar om förekomst av fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete överlag som innefattar förekomst av fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete när det gäller både de fysiska respektive psykosociala aspekterna.

2.0 Tidigare forskning

För att ge en översiktlig bild av det befintliga kunskapsläget inom området psykosocial arbetsmiljö kommer jag nedan presentera ett urval av doktorsavhandlingar, rapporter och litteraturöversikter. Forskningen är inhämtad genom sökning på sökmotorerna Swepub, LUBsearch och Arbetsmiljöverkets hemsida. De sökord jag använt mig av är: *psykosocial arbetsmiljö, psychosocial work environment, psykosocial arbetsmiljö + stöd, psykosocial arbetsmiljö + trivsel, bullying* och *förskjutning*. På Arbetsmiljöverkets hemsida letade jag efter rapporter om arbetsmiljö och hittade därigenom projektrapporten *Socialsekreterares arbetsmiljö, Rapport Regeringsuppdraget Tillsyn av psykosocial arbetsmiljö inom äldreomsorgen* samt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

I doktorsavhandlingen *Psykosocial arbetsmiljö i välfärdssektorn – Krav i arbetet, resurser i arbetet och personliga resurser samt betydelsen av organiserade arbetsmiljöinsatser* beskriver författaren Eva Charlotta Nylén hur personliga resurser och resurser i arbetet samt kraven i arbetet påverkade olika hälsorelaterade utfall. Avhandlingen undersökte och utvärderade även olika organiserade arbetsmiljöinsatser i form av program som syftade till att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. I avhandlingen kom man till slutsatsen att utfallet av programmen var otydligt och därmed kan detta sägas behöva undersökas vidare. Enligt Nylén (2017) har medarbetares trivsel, välbefinnande och hälsa visat sig hänga ihop med individernas uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön, där en god arbetsmiljö i ett långsiktigt perspektiv även främjar produktivitet och kvalitet i organisationen. Kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete lägger i sin tur grunden för goda förhållanden på arbetsplatsen. Enligt 3 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

(AFS 2001:1) ska det systematiska arbetsmiljöarbetet: ” [...] ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.” I detta arbete är dock den psykosociala aspekten relativt ny då nya föreskrifter kring detta trädde i kraft 2016 (Arbetsmiljöverket 2018).

2.2 Arbetsmiljö och psykisk ohälsa

Statens beredning för medicinsk utvärdering [SBU] (2014) listar i en litteraturöversikt ett antal faktorer i arbetsmiljön som har ett samband med depressions- och utmattningssymtom. SBU (ibid.) resultat indikerade att arbetsmiljön har betydelse för depressions- och utmattningssymtom och att det fanns flest samband mellan dessa symtom och de psykosociala faktorerna i arbetsmiljön. SBU konstaterar att det finns ett vetenskapligt underlag för att de som upplever en brist av medmänskligt stöd och upplever konflikter och mobbning på arbetet utvecklar högre grad av depressionssymtom. Andra faktorer som har samband med ökad grad av depressionssymtom är upplevelsen av att ha begränsade möjligheter att påverka på arbetsplatsen samt alltför höga arbetskrav. Människor som upplever att de har ett arbete som är pressande och där belöningen upplevs som liten i relation till ansträngningen visar också på mer symtom för depression och utmattningssyndrom i jämförelse med andra. En faktor som haft ett samband med lägre grad av symtom för depression och utmattningssyndrom har varit de personer som upplever att de behandlas rättvist och att det finns möjligheter till kontroll i det arbete de utförde (ibid.).

Enligt Stoetzer (2015) är mellanmänskliga relationer och socialt stöd viktiga komponenter i den psykosociala arbetsmiljön. Socialt stöd, eller snarare en brist av det, är den mest undersökta aspekten av mellanmänskliga relationer som har kopplats till psykisk ohälsa, som exempelvis depression. Socialt stöd har ansetts vara en positiv aspekt som kan dämpa och balansera ut negativa arbetsmiljöfaktorer skadlighet. Studier har även visat att psykologisk stress påverkar människors känslor och kan leda till beteendeförändringar som i sin tur kan påverka sättet människor relaterar till varandra (ibid.). Stoetzer tar även upp ett begrepp som benämns *relational justice* (ingen svensk översättning) som konstruerats för att beskriva en aspekt av de mellanmänskliga relationerna på arbetet som representerar organisationen. Relational justice beskriver relationen mellan chefer och anställda samt hur anställda blir behandlade på arbetsplatsen. Enligt Stoetzer (ibid.) har aspekten av relational justice på

arbetet en koppling till sjukfrånvaro. Mobbing på arbetsplatsen är också en faktor som visat sig ha ett samband med självrapporterad läkardiagnostiserad depression. Enligt en tvärsnittsstudie som utfördes med hjälp av enkäter som där en uppföljning gjordes två år senare fann man att de som utsatts för mobbing i båda enkäterna hade en fem gånger så hög risk för depression medan de som varit utsatta bara vid tillfället för den ena enkäten hade 2,5 gånger så hög risk (Lundberg et al. 2008).

2.3 Arbetsmiljön i socialt arbete

Många socionomstudenter kommer någon gång i sitt framtida yrkesliv, om de inte redan gör eller har gjort det, att arbeta inom den svenska socialtjänsten. Den arbetsmiljö som många studenter nu arbetar extra i, exempelvis inom äldreården, kan de komma att arbeta i även efter sin examen, som nyblivna socionomer. Med tanke på detta är de nuvarande arbetsmiljöförhållandena inom socialt arbete av intresse. I en tillsyn av socialsekreterares arbetsmiljö som Arbetsmiljöverket (2018) utförde under 2015–2017 framkom allvarliga tecken på ohälsosamma förhållanden i arbetsmiljön. Projektet var en del av regeringsuppdraget Kvinnors arbetsmiljö och bidrog till att lyfta fram arbetsmiljöförhållanden för socialsekreterare som arbetar i svensk socialtjänst. Rapporten visade på att av de 8 vanligaste kraven som ställdes på arbetsmiljön (grundade i lagstöd, i föreskrifterna för organisatorisk och social arbetsmiljö) var 43% av kraven inom området av systematiskt arbetsmiljöarbete följt av 21% organisatorisk och social arbetsmiljö och 13% våld och hot i arbetsmiljön. Vidare handlade 11% om kraven av allmänna skyldigheter, 4% om arbetets utformning, 4% om arbetsmiljöns beskaffenhet, 3% om tillsyn och 1% om första hjälpen och krisstöd. Rapporten kom även fram till att den höga personalomsättningen inom svensk socialtjänst kan bero på en mängd anledningar. Från de gruppsamtal som genomförts i undersökningen framkom att vissa kände att de inte fått en tillräcklig introduktion, man känner att man inte kan koppla av från arbetet i sitt privatliv och oroar sig för konsekvenser vilket leder till sömnproblem. Andra anledningar var stressande prioriteringar då man ändå måste arbeta med de ärenden som prioriteras bort, oerfarna chefer, otillräckligt stöd från ens närmaste chef, konflikter i arbetsgruppen med mera (ibid).

I en liknande tillsynsinsats som gjordes av Arbetsmiljöverket (2019c) beskrivs brister i arbetsmiljön som hittats inom äldreården. Insatsen utfördes genom besök hos 150 huvudmän

i ett totalt antal av 1 260 besök där de konstaterade arbetsmiljöbrister på 87% av arbetsställena. På dessa arbetsplatser ställde de ca 3500 krav på arbetsmiljöåtgärder. De mest centrala bristområdena var det systematiska arbetsmiljöarbetet, som stod för 53%, organisatorisk och social arbetsmiljö (17%) samt kategorin ”övriga” som innefattade våld och hot, arbetsplatsens utformning, första hjälpen/krisstöd med mera (17%). De två andra kategorierna var belastningsergonomi och kemiska arbetsmiljörisker som stod för endast 8% respektive 5% (ibid.).

2.4 Mobbning i arbetslivet

Enligt O’Connor (2020) är mobbning ett stort problem inom sjuksköterskeyrket. Det hennes och andras forskning har kommit fram till är att stress, frustration och konflikt är de tre största faktorerna som bidrar till mobbning på arbetsplatsen. Detta menar O’Connor kan vara anledningen till att mobbning är ett så pass stort problem bland sjuksköterskor då de har en hög grad av alla de tre riskfaktorerna. Fenomen som tung arbetsbörda, personalbrist, att arbeta genom matraster och emotionellt dränerande arbete är faktorer som kan orsaka spänningar och frustrationer som i sin tur kan leda till mobbning (O’Connor 2020). Socionomyrket har mycket gemensamt med sjuksköterskeyrkets riskfaktorer som nämnts ovan och kan därmed också tänkas vara en riskzon för mobbning på arbetsplatsen. O’Connor menar också att trots att det finns personer med mer hårdför kommuniceringsstil på alla arbetsplatser så behöver man inse att mobbning är ett organisatoriskt problem, inte bara ett relationellt problem mellan individer. Hon menar att:

“As long as the contextual factors in the work environment which contribute to bullying remain and there is no concerted effort to focus on them, and the focus remains more on interpersonal issues, then we are never going to be able to address bullying.” (O’Connor 2020, s. 24)

3.0 Teoretiska utgångspunkter

Teorin i en uppsats syftar till att redovisa vilka utgångspunkter uppsatsen bygger på och vilka teoretiska perspektiv man utgår ifrån. I min uppsats har jag valt att använda mig av interaktionistiska teorier, teori om mobbning samt en teori om god arbetsmiljö för att belysa mina teoretiska utgångspunkter i uppsatsen.

3.1 Interaktionsteori

Psykosocial arbetsmiljö är ett område där det ofta bedrivs forskning som utgår från ett interaktionistiskt perspektiv (James, Hater, Gent & Bruni 1978; Nylén 2017). Interaktionistisk teori utgår från antagandet att individens upplevelser formas ur ett kontinuerligt samspel mellan personen och hens omgivning. Individens upplevelser ses inte som objektiva fakta utan förstås som mentala konstruktioner som personen skapat av tolkningar av sin omgivning (ibid.). Interaktionism kan även ses som en förening av så kallad personologism (ingen svensk översättning) och situationism. *Situationism* innebär förklaringsmodeller som lägger tonvikten vid den yttre miljöns faktorerers betydelse för individers beteenden. *Personologism* är ett begrepp som avser synsättet att människans inre egenskaper och mentala strukturer är det som bestämmer hens beteende. Interaktionism innebär med andra ord att ett samspel mellan de yttre och inre faktorerna anses vara huvudorsaken till variationen av olika beteenden (Ekehammar 1974).

Human relations-teorin

En slags interaktionistisk teori som beskriver en del av det psykosociala samspelet på arbetsplatser är den så kallade Human relations-teorin. Human relations-teorin bygger på ”Hawthorne Works Experiment” som utfördes på företaget Western Electric Company under 1920-talet (Önday 2016). En man vid namn Elton Mayo och hans kollegor ville undersöka effekten av ljuset i lokalen på de anställdas produktivitet. När de misslyckades med att hitta en korrelation mellan dessa började de leta efter andra faktorer. Men för varje ändring de gjorde i arbetsmiljön såg de en ökad produktivitet, allt ifrån raster/inga raster till inga gratis måltider och fler respektive färre arbetstimmar. Högre produktivitet verkade därmed komma från själva intresset från ledningen snarare än själva ändringarna i sig. Experimenten kom därmed fram till fem saker. Det första är att arbetstrivsel och produktivitet inte, som man innan trott, beror på ekonomiska faktorer utan snarare beror på kommunikation, positivt ledarskap och uppmuntran, attityder samt arbetsmiljön och dess faktorer. Det andra är att de motbevisade den rådande teorin om att anställdas motivation endast kommer från deras egenintresse och ekonomiska belöningar i form av lön. Den tredje var att större experiment (med över 20,000 deltagare) visade på hög positiv respons på exempelvis förbättrat ljus på

arbetsplatsen samt uppmuntran och uttryck för tacksamhet istället för övertalning från cheferna. Det fjärde var hur stor påverkan arbetskamraterna hade på varandra och betydelsen av informella grupper på arbetsplatsen. Slutligen var det femte att man motbevisade hypotesen om att samhället bestod av oorganiserade individer som agerar utifrån sin självbevarelsedrift och egenintressen. Istället underströk studierna vikten av gruppdynamik och sociala företeelser i organisationer när det kommer till både främjandet och motverkandet av produktivitet. Studierna ledde till ett nytt fokus på vilken skillnad ledarskap och HR-avdelningen kan göra och nya koncept som ”gruppdynamik”, ”teamwork”, och ”sociala system” i organisationer (ibid.). Teorin medförde med andra ord ett nytt fokus på vikten av den sociala delen av arbetsmiljön och hur mellanmänskliga relationer påverkar både produktivitet och trivsel på arbetsplatsen.

3.2 En god arbetsmiljö

Vad som anses vara en god arbetsmiljö kan variera beroende på vem du frågar och vilka intressen som kan finnas i frågan. Som arbetsledare har man kanske annorlunda prioriteringar inom arbetsmiljön än vad en medarbetare i samma företag skulle ha om man frågade dem. Då vad som anses vara en god arbetsmiljö kan vara olika beroende från vilket perspektiv man ser det från kommer jag redogöra för vilka indikatorer som enligt forskning visat sig ha en koppling till en god arbetsmiljö. För att belysa detta på ett så holistiskt sätt som möjligt använder jag mig av en kunskapsöversikt av Arbetsmiljöverket som gjorts om indikatorer på en god arbetsmiljö. Som definition av en god arbetsmiljö i kunskapsöversikten användes följande:

God arbetsmiljö kan definieras som något mer än en neutral arbetsmiljö, som en arbetsmiljö som har positiva, gynnsamma effekter på individen. Ett liknande begrepp, som dock går något längre, är ”frisk arbetsplats”, definierat som en arbetsplats med en arbetsmiljö som har gynnsamma effekter på både individ och verksamhet. (Lindberg & Vingård 2012, s. 4)

I kunskapsöversikten är de mest förekommande arbetsmiljöfaktorerna som togs upp i samband med en god arbetsmiljö i den sammanställda forskningen följande: positivt, socialt klimat; samarbete/teamarbete; utvecklad kommunikation; administrativt och/eller personligt stöd i arbetet; positiva, tillgängliga och rättvisa ledare; medinflytande/delaktighet; autonomi/empowerment; erkännande; bra relationer till intressenterna; rolltydlighet med

tydliga förväntningar och mål; att utvecklas och växa i arbetet; lagom arbetstempo och arbetsbelastning samt en bra fysisk arbetsmiljö (ibid.).

3.3 Mobbning

Detta arbete utgår från synen på mobbning som ett socialt problem. Enligt Larsson (2010) kan mobbning ses som ett socialt problem då det är ett fenomen som uppfyller de kriterier som föreslagits karakterisera ett socialt problem. Problemet ska ses som oacceptabelt i samhället och något som bör åtgärdas, det ska vara ett problem som hör till den sociala sfären eller samhällets struktur och organisation och inte endast den privata, politiska eller ekonomiska sfären. Ett socialt problem ska även vara ett synligt problem (får medial uppmärksamhet med mera), samt är något som berör ett betydande antal människor och ökar i frekvens. Denna uppsats utgår därmed från att mobbning inte endast är ett relationellt problem mellan två eller fler människor utan är ett organisatoriskt, strukturellt och socialt problem och därmed bör undersökas och åtgärdas som sådant.

Det finns olika teorier om anledningen till mobbning på arbetsplatser. En är att höga arbetskrav är en riskfaktor som kan leda till mobbning. I en studie undersöktes mobbning som medlande variabel (mediator variable) mellan arbetskrav- och resurser och så kallad *flourishing*, ett begrepp som beskriver en hög nivå av välbefinnande hos de anställda som kan leda till framgång på både individ-, grupp-, och organisationsnivå (Nel & Coetzee 2020). Enligt Nel & Coetzee (2020) studie visade analysen att lägre arbetskrav var kopplat till lägre nivåer av mobbning på arbetsplatsen, vilket i sin tur korrelerade med högre nivå av *flourishing*.

En annan teori till uppkomsten av mobbning skulle kunna vara försvarsmekanismen *förskjutning*. Begreppet försvarsmekanism hör till psykoanalysen och menas med olika sätt att medvetet eller omedvetet handskas med, eller skjuta ifrån sig, ångest för att skydda vårt jag från de negativa känslorna. Ett exempel på förskjutning är enligt Aroseus:

Ibland kan situationer och personer göra oss upprörda utan att vi har möjlighet att påverka detta. Vi kan bli utskällda av personer med makt över oss så som vår chef eller vi kan bli orättvist behandlade av myndigheter. När ilskan av någon orsak då inte kan riktas mot det korrekta målet

så är det vanligt att vi tar ut den på andra människor och ting. Ett barn som blivit utskälld av sina föräldrar kanske får utlopp för ilskan genom att vara vresig mot hunden eller ett yngre syskon (Aroseus 2013).

En förklaring till mobbning skulle därmed kunna vara att personer med makt, så som chefer eller informella ledare, betar sig dåligt mot personal vilket sedan kan sprida sig neråt i hierarkin genom organisationen i en ond spiral.

3.4 Teoretiska begränsningar

De teorier som presenterats kan bara delvis förklara de resultat som framkommit undersökningen. Detta är på grund av att det i sökningen efter relevanta teorier endast framkom ett fåtal teorier som passade syftet med studien och dess frågeställningar. Därmed finns det en viss begränsning i teoriernas förklaring av det resultat som framkom av analysen.

4.0 Hypoteser

Utifrån den presenterade tidigare forskningen och de teorier som framlagts kan vissa hypoteser om resultatet ställas. Enligt Stoetzer (2015) är mellanmänskliga relationer och socialt stöd viktiga för den psykosociala arbetsmiljön. Positivt socialt stöd, samarbete och personligt/administrativt stöd är något som även tas upp i Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt över indikatorer på en god psykosocial arbetsmiljö (Lindberg & Vingård 2012). En hypotes kan därmed utifrån detta underlag ställas att socialt stöd från kollegor, närmsta chef och det generella sociala klimatet är de psykosociala arbetsmiljöfaktorer som kommer visa sig påverka trivseln på arbetet mest.

Enligt Nylén (2017) lägger systematiskt arbetsmiljöarbete grunden till en god arbetsmiljö och en god arbetsmiljö hänger i sin tur hop med trivsel, medarbetarnas välbefinnande och deras uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön. Därmed ställs hypotesen att upplevelsen av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete påverkar de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna på ett positivt sätt. En hypotes kan även ställas om att det systematiska arbetsmiljöarbetet som handlar om den psykosociala delen, kallat organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete, har en större positiv påverkan på den psykosociala arbetsmiljön än den fysiska delen av

arbetsmiljöarbetet då den fysiska delen inte täcker in den psykosociala arbetsmiljön. En annan hypotes som kan ställas är att det kommer att finnas en skillnad i upplevelsen av ens psykosociala arbetsmiljö beroende på vilken anställningsform man har, där den tryggare anställningen tillsvidareanställning förväntas vara de som upplever sin arbetsmiljö som bättre då tryggheten i anställningen skulle kunna bidra till mindre osäkerhet och ge en mer stabil position på arbetet. En annan hypotes som ställs om resultatet är att tilldelning av en mentor i början av ens anställning påverkar upplevelsen av arbetsmiljön på ett positivt sätt då detta dels kan ses som ett slags socialt stöd, dels indikerar att ledningen är måna om att den nyanställda ska ha någon att vända sig till för eventuella frågor och stöd i början av anställningstiden.

Mobbning är något som enligt tidigare forskning är ett utbrett problem inom sjuksköterskeyrket på grund av att yrkets krävande natur (O'Connor 2020). Utifrån detta kan man ställa en hypotes om att mobbning är något som även är ett utbrett problem på socionomstudenters arbetsplatser, där många jobbar extra inom socialt arbete som är känt för att vara påfrestande. Enligt O'Connor (ibid.) är mobbning på arbetsplatsen främst ett organisatoriskt problem snarare än bara ett problem mellan individer. Utifrån denna utgångspunkt ställs hypotesen att det organisatoriska klimatet är den faktor som kommer ha störst påverkan på mobbning på arbetsplatsen.

5.0 Metod och material

5.1 Kvantitativ metod

Denna studie har utgått från en kvantitativ metod och utförts med hjälp av webbenkäter. Vilken metod man bör välja att använda i sin studie beror på vad man avser att undersöka då valet av metod har stor betydelse för att man på ett korrekt sätt ska kunna ge svar till sina frågeställningar (Lind 2014). Kvantitativ metod valdes då undersökningen ämnade att studera olika samband i den psykosociala arbetsmiljön, vilket inte hade kunnat göras med hjälp av en kvalitativ metod. Detta då kvalitativa metoder genererar beskrivande kvalitativa data om individens verbala eller nedskrivna yttranden och observerade handlingar snarare än kvantifierbara data som det går att jämföra och hitta samband mellan (Elofsson 2005). Studien som utförts har utgått från en tvärsnittsdesign, till vilket enkätundersökningar räknas (Bryman

2011). En tvärsnittsstudie är en studie som innebär att man endast samlar in data vid ett enda tillfälle (Elofsson 2005).

5.2 Urval

Målgruppen i denna undersökning har varit socionomstudenter på Lunds universitet som finns på två studieorter, Lund och Helsingborg. Urvalsprocessen initierades genom att försöka få tillgång till socionomstudenterna som målgrupp. Kontakt togs via mejl med kursföreståndaren för kursen på Socialhögskolan i Lund. Studenternas mejladresser blev därefter tillgängliga och användes endast för utskicket av enkäten. Socionomstudenter från Lunds universitet valdes då kontakt till kursföreståndaren redan var etablerad och dessa därmed var mer lättillgängliga än studenter vid andra universitet. Socionomstudenter kan dessutom antas att i större utsträckning än andra yrkesprogramsstudenter ha arbeten eller VFU som är relaterade till socialt arbete, ett urvalskriterium som är relevant om man tar i beaktande att uppsatsen syftar till att undersöka fenomen som kan relateras till socialt arbete och sociala problem.

Inklusionskriterier är ett slags kriterier som undersökningsdeltagarna behöver uppfylla för att kunna delta i en klinisk studie (Vetenskapsrådet u.å.a). För att kunna uppfylla studiens syfte har ett inklusionskriterium varit att studiedeltagaren, i detta fall socionomstudenten, måste ha haft någon slags arbetserfarenhet, vilket framkom i det informationsbrev som respondenterna fick ta del av i de mejl som skickades ut. I definitionen av arbetserfarenhet har jag valt att inkludera sommarvikariat och verksamhetsförlagd utbildning (även kallad praktik) utförd i Sverige. Detta har valts då man som student ofta inte hunnit ha så många fasta eller mer långvariga anställningar men fortfarande har en arbetsmiljö som praktikant på en arbetsplats. Undersökningen har utgått från ett totalurval som innebär att alla inom organisationen, som är min så kallade rampopulation, man undersöker har möjlighet att delta (Elofsson 2005). Alla studenter som studerar på socionomprogrammet vid Lunds universitet från termin 1–7 har därmed fått möjlighet att delta i studien genom att svara på enkäten som jag sänt ut via ett mejlutskick.

5.3 Deltagare

Totalt gick formuläret ut till totalt 1041 personer, varav 417 personer var från lärosätet i Helsingborg och 624 från Lund. Av dessa erhöles svar från 245 respondenter. Bland dessa respondenter var 84% kvinnor, 15% män och 1% annan könstillhörighet. Medelåldern bland respondenterna var 26,1 (SD=5,4; n=243) år. Den yngste var 20 år och den äldsta var 49 år. Det fanns ingen signifikant åldersskillnad mellan män och kvinnor (t -test: $t=0,85$; $p=0,91$). Anställningsformen (n=244) var oftast timanställning (42%), följt av tillsvidareanställning (22%), visstidsanställning (21%) och VFU (15%). Övervägande delen av respondenternas anställningar (n=244) var längre än 6 månader (58%). Bland respondenterna var det även en övervägande del som arbetade med socialt arbete (68%). Män och kvinnor arbetade i lika stor utsträckning med socialt arbete (Chi-Square=0,47; $df=1$; $p=0,57$).

5.4 Mätinstrument

Min utgångspunkt i denna studie har varit enkäten QPSnordic som behandlar psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet. Min enkät är därmed till största del framställd av frågor från QPSnordic där frågor valts ut ur formuläret som passat mitt syfte och mina frågeställningar. Enkäten QPSnordic består i sin helhet av 129 frågor som delats in i olika kategorier. Urvalet skedde genom att jag först valde ut de för studien relevanta frågekategorierna i formuläret: *organisationskultur och klimat* och *social interaktion*. Sedan togs vissa frågor som inte hade direkt koppling till arbetet bort, så som stöd från anhöriga. Då frågor som var mycket liknande varandra gallrades den ena av dem bort. Exempelvis ”I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?” och ”Tas de anställda väl omhand på din arbetsplats?”, där den senare frågan togs bort. Denna gallring utfördes dels för att inte ha för många frågor i formuläret och därmed riskera att få respondenter slutför enkäten, dels för att alla frågor ska vara relevanta för studien.

Utöver frågorna som valdes ut från QPSnordic kompletterades enkäten med fyra egenskrivna bakgrundsfrågor som gav information om ålder, kön, anställningsform och om anställningen varat i mer eller mindre än 6 månader. Indelningen mellan mindre än/längre än 6 månader gjordes utifrån att den maximala tidsgränsen för provanställningar är 6 månader (Unionen u.å.). Detta indikerar att 6 månader är den maxtid som anses behövas för att den anställde att göra sig en uppfattning av arbetet och arbetsplatsen samt att arbetsgivaren kan göra detsamma om den anställde. Vidare skrevs även två frågor som syftade till att undersöka

respondenternas upplevelse av hur deras systematiska arbetsmiljöarbete fungerade, en om man blivit tilldelad en mentor som nyanställd och en om eventuell introduktion på arbetsplatsen. En fråga skrevs även som syftade till att undersöka hur många av respondenterna som arbetade med socialt arbete. För att tydliggöra definitionen av vad som menades med socialt arbete lades en text till i anslutningen till enkätfrågan: ”Med socialt arbete menas arbete som verkar för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser.”, som tagit utgångspunkt i den globala definitionen av socialt arbete (Akademikerförbundet SSR u.å.). Slutligen lades även en fråga till som undersökte respondenternas upplevda trivsel på deras arbetsplats då denna fråga saknades i QPSnordic. Undersökningen har gjorts utifrån att de konstruerade psykosociala skalorna är de beroende variablerna som sedan analyserats i samband till olika oberoende variabler. Ett exempel på detta är den första tabellen i resultatdelen som undersöker de olika anställningsformernas (oberoende variabler) påverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna (beroende variabler).

5.5 Metodologiska förtjänster och begränsningar

En begränsning med studien är det bortfall som studiens metod genererar. För att minimera bortfallet har en begränsning av antalet enkätfrågor gjorts. Från originalenkäten QPSnordics 129 frågor reducerades formuläret till totalt 31 frågor. Ett för stort antal frågor hade med stor sannolikhet ökat undersökningens bortfall och därmed gjort den mindre tillförlitlig, varför en avvägning och begränsningen av antalet frågor har gjorts. Från ett totalurval på ca 1041 studenter svarade 245, vilket ger ett bortfall på ungefär 76% av totalpopulationen, vilket är stort men förväntat. Enligt SCB (2016) går det inte att ange en exakt gräns för hur stort bortfallet får vara, problemet är snarare bortfallets effekter på statistiken. Exempelvis om bortfallet är mycket ”snett” fördelat, det vill säga att det är koncentrerat till särskilda grupper. En risk kan då vara att exempelvis personer som är antingen väldigt missnöjda med sin arbetsmiljö är mer benägna än andra att svara på en enkät om arbetsmiljö för att få ett slags utlopp för eventuell frustration över sin dåliga arbetsmiljö. Detta kan få som konsekvens att bortfallet då blir snett fördelat, de med mer extrema upplevelser blir då överrepresenterade i det insamlade materialet. Då denna undersökning har gjorts på socialhögskolans socionomstuderande finns där en överrepresentation av kvinnor i urvalet (84% av respondenterna var kvinnor), vilket det dock även finns i den större populationen av

socionomstudenter i allmänhet då det är ett kvinnodominerat program. Då jag endast vill kunna generalisera till min totalpopulation, det vill säga alla socionomstudenter på Lunds universitet (Helsingborgs campus inkluderat), behöver detta inte räknas som en snedfördelning då överrepresentation av kvinnor finns även i totalpopulationen. En annan begränsning kan vara att enkätens respondenter kan missförstå frågorna i formuläret, detta har jag försökt minimera risken för med hjälp av att ha korta definitioner under vissa frågor som kan vara svåra att förstå. Denna studie har inte ambitionen att undersöka mätinstrumentet psykometriska proportioner. Ett mätinstruments reliabilitet och validitet har en relation till utfallet, vilket innebär att slutsatserna ska stå i relation till detta och inte vara för långtgående. Detsamma gäller för socialt önskvärda svar, det vill säga sådana svar som passar respondenternas subjektiva föreställningar om sin omgivning, på mätinstrument.

De konstruerade skalornas olika konstruktion kan även ses som en begränsning, då de är ojämna och därmed svåra att jämföra med varandra då medelvärdena för de olika skalorna presenteras. För att väga upp denna brist har procentuella öknings av skalorna räknats ut för att tydliggöra skillnaderna på ett sätt som gör dem mer jämförbara. Om studien hade gjorts om hade skalorna konstruerats annorlunda för att undvika denna begränsning. Det finns dock en anledning till att exempelvis frågan om trivsel har fått svarsalternativ 1–4 medan resten av frågorna ställts mestadels med svarsalternativ mellan 1–5 (Likert-skala). Detta gjordes för att undvika att respondenterna skulle kunna ge ett neutralt svar (en trea på en skala från 1–5) på frågan om hur de trivdes på sitt arbete. Anledningen till att de ihopsatta skalorna i övrigt är olika stora är att de är ihopsatta av olika stort antal frågor, socialt stöd från kollegor är exempelvis ihopsatt av två frågor medan organisationsklimat består av tre frågor som satts ihop.

En begränsning av undersökningen är även att en medelvärdesanalys gjordes på skalor som är på skalnivån som kallas ordinalskala, vilket i forskningssammanhang undanbedes men likväl fortsätter att göras av bekvämlighetsskäl, även på högre nivåer än kandidatuppsatser. Det avråds från att göra medelvärdesanalyser på ordinalskalor då detta inte är statistiskt korrekt då det inte går att avgöra om det är lika långt avstånd mellan de olika svarsalternativen. Ett exempel på detta är svarsalternativen ”mycket lite eller inte alls”, ”ganska lite”, ”något”, ”ganska mycket” och ”väldigt mycket”, som använts i denna uppsats. Av bekvämlighetsskäl

har detta gjorts ändå men kan ses som en statistisk svaghet med studien. En annan statistisk begränsning är den eventuella masssignifikansen som är en konsekvens av att man vid ett stort antal prövningar av olika hypoteser rent slumpmässigt kommer att få ett par signifikanta resultat även om samtliga nollhypoteser är sanna.

Enligt Elofsson (2005) finns det fördelar med att så långt som möjligt använda sig av enkätfrågor som redan använts i andra enkäter. Dels menar han att eventuella misstag i formuleringen av frågorna lär ha rättats till, dels innebär det att man har tillgång till jämförelsematerial när man väl ska tolka sitt eget material. Då jag i denna studie utgått från en i ett flertal länder testad och använd enkät (QPSnordic) kan detta ses som en förtjänst med studien. En annan förtjänst med studien är att jag har använt mig av ett totalurval, vilket gör att man undviker att behöva fundera över stickprovets representativitet till ens population.

5.6 Databearbetning

Inför mina statistiska beräkningar har jag bearbetat och preparerat mina insamlade data. Först gick jag igenom materialet för att kontrollera eventuella felaktiga svar (exempelvis att i frågan om ålder ha skrivit in årtalet man är född istället antalet år fyllda), uppenbara feltryck och individuella svarsbortfall. Därefter bearbetade jag det material som visat sig vara felaktigt. Exempelvis ändrades årtal till antal år fyllda. 9 uppenbara mekaniska feltryck ändrades även, där respondenten först svarat att hen inte lagt märke till mobbning på arbetsplatsen, sedan i nästkommande fråga svarat att x antal personer blivit mobbade på arbetsplatsen. Vissa ej ifyllda svar markerades istället med ”Vet ej”-svarsalternativet där det var ett möjligt svar på frågan. Ett ej ifyllt svar på frågan om längden på anställningen kunde fyllas igenom att personen hade svarat att hens ”anställningsform” var VFU, från vilket man kan dra slutsatsen att hen ej arbetat längre än 6 månader då socionomprogrammets praktik normalt sett endast pågår under 4 månader. Vidare bearbetade jag även mitt material genom att lägga samman frågorna till skalor, vilka har till stor del utgått från de sammansatta skalorna i originalenkäten QPSnordic. Skalorna jag lade ihop var följande: *stöd från kollegor*: konstruerad av en sammanslagning av fråga 11 & 13, *stöd från chef*: fråga 12 & 14, *socialt klimat*: fråga 11–16, *mobbning*: fråga 17 & 19, *organisationsklimat* (uppmuntran, tillit och trivsamt på arbetsplatsen): 21b, 21c, 21d, *innovativt klimat* (som ämnar att mäta nivån av kommunikation och förbättringsanda): 20 & 22, *ojämlikhet*: fråga 23 & 24 samt *personalvård* (som avser att

mäta i vilken utsträckning chefer intresserar sig för och uppmuntrar sin personal): fråga 25 & 26 (för att hitta frågorna, se bilaga 1). Vissa ”negativt” ställda frågor som skulle mäta de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, så som frågan huruvida klimatet på arbetsplatsen kunde beskrivas som misstänksamt, kodades om så att den ihopsatta skalan skulle fungera. Omkodningen bestod i att invertera värdena i frågans svarsalternativ (exempelvis att 1–5 konverteras till 5–1).

I SPSS gjordes *t*-test av de olika skalorna som representerar psykosociala faktorerna för att fastställa vilka samband som var signifikanta. Gränsen för att ett samband ska räknas som signifikant är att värdet är $<0,05$. För att undersöka sambanden mellan de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna gjorde jag en korrelationstabell i SPSS. I tabellen (tabell 10) indikerar ett värde på 1=en perfekt linjär positiv korrelation och -1=en perfekt linjär negativ korrelation. Gränsvärdena för korrelationen, föreslagna av Cohen (1988), utgår från nivåerna 0,1–0,3 som räknas som en svag korrelation, 0,3–0,5 som medium och 0,5–1,0 som en stark korrelation. I resultatet gjordes även en manuell beräkning i form av uträkning av procentuell ökning av medelvärdena i förhållande till skalan för att kunna jämföra skillnaderna i ökning mellan grupper i de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Formulan kan beskrivas som $((\text{grupp A:s medelvärde} - \text{grupp B:s medelvärde}) / \text{antal möjliga poäng på skalan})$. Antal möjliga ”poäng” på skalan är då exempelvis i en skala som går 2–10 som möjligt minimum till maximum 8 poäng. I den formula som användes är $\text{grupp A:s medelvärde} > \text{grupp B:s medelvärde}$.

5.7 Reliabilitet och validitet

I kvantitativ forskning diskuteras dataunderlagets tillförlitlighet och trovärdighet i termerna validitet, reliabilitet och överförbarhet (Lind 2014). *Reliabilitet* syftar på att de mått och indikatorer man använder i undersökningen är tillförlitliga och att resultatet av en mätning därmed skulle bli detsamma om den upprepas flera gånger. *Validitet* innebär att de mått man använder faktiskt speglar det fenomen man vill undersöka. *Överförbarhet*, även kallad *extern validitet*, menas i sin tur med att undersökningens resultat är korrekt även i förhållande till andra undersökningar och kan generaliseras till andra liknande kontexter (ibid.). Min undersökning har för att undersöka socionomstudenters psykosociala arbetsmiljö och se

korrelationer mellan olika faktorer mätt olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer genom att utgå från enkätfrågor från QPSnordic (Arbetslivsinstitutet 2000).

De faktorer jag undersökt är *socialt stöd* (från chef respektive kollegor), *socialt klimat*, *innovativt klimat*, *organisationsklimat*, *personalvård*, *trivsel*, förekomsten av *mobbning* och *ojämlikhet*. I QPSnordic har man för att säkerställa hög validitet och reliabilitet redan gjort reliabilitets- och validitetskontroller av enkätfrågorna genom två datainsamlingar (ibid.). I den första insamlingen studerade man frågeformulärets faktorstruktur och konstruerade skalorna för att sedan testa begreppens validitet och prediktiv validitet hos skalorna i den andra insamlingen. De i QPSnordic respektive högsta värdena mätta med Cronbachs alfa var 0,71 och 0,83. De lägsta och högsta uppmätta värdena för test-retest reliabiliteten (mätt på två undersökningstillfällen med ett intervall på mellan fem till åtta veckor) var 0,67 och 0,83 (Arbetslivsinstitutet 2000). För att mäta olika variabler i den psykosociala arbetsmiljön har jag använt några av skalorna direkt som de sett ut i QPSnordic, med undantag för vissa frågor som jag gallrat bort när jag konstruerade mitt formulär. De skalor som använts direkt som de konstruerats i QPSnordic är organisationsklimat (som i QPSnordic kallas socialt klimat), ojämlikhet, mobbning och stöd från kollegor (där kallad stöd från arbetskamrater). Jag har dock konstruerat tre av dessa sex skalor själv: *stöd från kollegor*, *stöd från chef*, *trivsel* och *socialt klimat*. I skalorna har det funnits ett internt bortfall där vissa individuella frågor i skalan av någon anledning ej har besvarats. Detta ledde till att skalan ”personalvård” har ett internt bortfall på tre respondenter och ”ojämlikhet” hade ett internt bortfall på en respondent.

6.0 Forskningsetik

De etiska principer som man bör förhålla sig till när man ska bedriva forskning genom utförandet av en studie kallas för *individkravet* och *forskningskravet*. Individkravet kan i sin tur delas upp i fyra principer: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. I min undersökning har jag noga begrundat de etiska aspekterna under forskningsprocessen. För det första har jag, för att skydda mina respondenter från otillbörlig insyn i deras privatliv, tagit hänsyn till respondenternas integritet genom att göra mina enkätsvar anonyma. Detta för att information om en persons åsikter kring hans arbetsförhållande, exempelvis förekomsten av mobbning på arbetsplatsen, kan ses som

känslig information gentemot en arbetsgivare eller kollegor på arbetsplatsen om svaren hade kunnat bli identifierade. Genom att göra enkäten anonym förhåller jag mig till det så kallade *individkravet*, som innebär att individen ska skyddas från otillbörlig insyn i sitt privatliv samt inte heller utsättas för fysisk eller psykisk skada, kränkning eller förödmjukelser (Vetenskapsrådet u.å.b). Individkravet förhåller sig i sin tur till det så kallade *forskningskravet* som innebär ett krav på att forskning bedrivs i samhället, att forskningsmetoder förbättras och att nuvarande kunskap fördjupas och utvecklas (ibid.). Individkravet vägs noggrant i en etisk övervägning mot forskningskravet för att bestämma huruvida studien är etiskt försvarbar att genomföra eller ej. I denna studie, då den handlar om utvecklandet av kunskap kring arbetsmiljö vilket påverkar människors hälsa och psykiska välmående, väger forskningskravet tungt samtidigt som hänsyn tagits till individkravets alla fyra principer.

När studiens enkät skickades ut skrevs ett utförligt informationsbrev med i mejlet för att ge nödvändig information till enkätrespondenterna om studien. Information gav om studiens syfte och innehåll, vem som skrev den och varför, att enkäten var anonym, att den var frivillig och att man som deltagare var fri att avbryta närhelst man vill, hur och hur länge materialet skulle förvaras samt att de som är intresserade har möjligheten att läsa uppsatsen då den är klar då den kommer att läggas ut offentligt. Genom att utförligt ge information om studien till dess deltagare har jag tagit hänsyn till informationskravet som innebär att man som forskare ska informera sina respondenter om villkoren och deras uppgifter i forskningsprojektet, samt att individen även ska informeras om att deltagandet är frivilligt och därmed kan avbrytas närhelst hen skulle vilja (Vetenskapsrådet u.å.b). Respondenterna fick också själva samtycka till att delta i studien genom att dels klicka i att de läst undersökningens informationsbrev och samtyckte att delta i studien, dels genom att de skickade in ett ifyllt svar på webbenkäten. Därmed har även *samtyckeskravet* uppfyllts, som innebär att forskaren ska inhämta samtycke till deltagande i studien som hen utför (Vetenskapsrådet u.å.b).

I min undersökning har jag låtit alla respondenter vara anonyma när det gäller deras namn. Jag samlade dock in information om kön, ålder och huruvida hen arbetar med socialt arbete eller inte. Detta är information vilken jag förvarar på ett så säkert sätt jag kan, med de medel jag har. Det datamaterial jag samlat in kommer att sparas på min privata dator under ca 6 månader efter insamlandet för att sedan raderas efter undersökningens avslutande. Genom

dess handlingar har jag tagit hänsyn till det så kallade konfidentialitetskravet, som innebär att man ska ge sina respondenter högsta möjliga konfidentialitet och att personuppgifter ska förvaras på ett säkert sätt där ingen obehörig kan få tag på dem (Vetenskapsrådet u.å.b). Det datamaterial jag samlat in har jag använt endast för forskningssyften och efter studien, samt kandidatuppsatsens, slutförande kommer jag att radera respondenternas individuella enkätsvar. På detta sätt har jag förhållit mig till det så kallade nyttjandekravet, vilket innebär att den under undersökningen insamlade informationen endast får användas för forskning och inget annat. Den innebär även att informationen inte får ligga till grund för beslut eller åtgärder som på verkar individen exempelvis tvångsintagning etcetera, utan individens medgivande (Vetenskapsrådet u.å.b).

7.0 Resultat

Nedan kommer resultatet av den statistiska analysen som utförts i SPSS att redovisas för i tabeller. I analysen har skalor av de sammanslagna frågorna använts för att representera olika faktorer i arbetsmiljön, som i analysen är de beroende variabler som i tabellerna analyseras i förhållande till olika oberoende variabler (exempelvis olika anställningsformer). De oberoende variablerna jämförs sedan även med varandra (exempelvis fungerande respektive ej fungerande systematisk arbetsmiljö) i vilken utsträckning de påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

Tabell 1. Svansfrekvens, medelvärden, standardavvikelse samt minimum till maximumsvar på de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna.

Subgrupp	N	Minimum till maximum	M (SD)	Skalvärden
Socialt stöd (kollegor)	245	2–10	8,6 (1,7)	Högt värde indikerar hög nivå av stöd
Socialt stöd (chef)	245	2–10	7,4 (2,2)	Högt värde indikerar hög nivå av stöd
Mobbning	245	2–4	3,7 (0,6)	Högt värde indikerar låg nivå av mobbning
Socialt klimat	245	8–30	22,4 (4,6)	Högt värde indikerar ett positivt socialt klimat
Ojämlighet	244	3–10	8,1 (1,7)	Högt värde indikerar låg nivå av ojämlikhet

Organisationsklimat	245	3–15	11,4 (2,6)	Högt värde indikerar ett positivt organisationsklimat
Innovativt klimat	245	2–10	7,1 (1,6)	Högt värde indikerar en hög nivå av innovativt klimat
Personalvård	242	2–10	5,9 (1,9)	Högt värde indikerar en god personalvård
Trivsel	245	1–4	3,3 (0,7)	Högt värde indikerar hög nivå av trivsel

M=medelvärde SD=standardavvikelse N=totalt antal svarande

I tabell 1 ovan syns den deskriptiva statistiken för de olika skalorna som redovisar för det totala antalet svarande på varje skala, minimum till maximumvärdet i skalan, medelvärdet för antalet svaranden samt standardavvikelsen.

7.1 Anställningsform

Tabell 2. Fördelning av anställningsformer.

Anställningsform	Antal personer (n)	Procent
Visstidsanställning	52	21,3
Tillsvidareanställning	53	21,7
Timanställning	102	41,8
VFU	37	15,2
Totalt (N)	244	100,0

Tabell 2. Anställningsformens påverkan på psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

Subgrupp	Anställningsform	M (SD)	p
Socialt stöd (kollegor)	Visstidsanställning	8,6 (1,7)	0,298
	Tillsvidareanställning	8,3 (2,0)	
	Timanställning	8,8 (1,4)	
	VFU	8,8 (1,8)	
Socialt stöd (chef)	Visstidsanställning	7,8 (2,2)	0,498
	Tillsvidareanställning	7,1 (2,4)	
	Timanställning	7,5 (2,1)	
	VFU	7,2 (2,2)	
Mobbing	Visstidsanställning	3,8 (0,4)	0,001
	Tillsvidareanställning	3,4 (0,7)	
	Timanställning	3,8 (0,5)	
	VFU	3,7 (0,6)	
Socialt klimat	Visstidsanställning	22,7 (4,9)	0,581
	Tillsvidareanställning	21,6 (4,9)	
	Timanställning	22,6 (4,2)	
	VFU	22,4 (4,8)	

Ojämlighet	Visstidsanställning	8,2 (1,8)	0,309
	Tillsvidareanställning	7,7 (1,9)	
	Timanställning	8,2 (1,6)	
	VFU	8,0 (1,8)	
Organisationsklimat	Visstidsanställning	11,3 (2,5)	0,011
	Tillsvidareanställning	10,4 (2,9)	
	Timanställning	11,9 (2,3)	
	VFU	11,5 (2,7)	
Innovativt klimat	Visstidsanställning	7,1 (1,6)	0,478
	Tillsvidareanställning	6,9 (1,9)	
	Timanställning	7,1 (1,4)	
	VFU	7,5 (1,6)	
Personalvård	Visstidsanställning	5,9 (1,6)	0,035
	Tillsvidareanställning	5,4 (2,2)	
	Timanställning	5,9 (1,9)	
	VFU	6,6 (1,7)	
Trivsel	Visstidsanställning	3,1 (0,9)	0,006
	Tillsvidareanställning	3,2 (0,8)	
	Timanställning	3,5 (0,6)	
	VFU	3,4 (0,7)	

M=medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde t-test **Fet text**=signifikant p-värde

VFU=verksamhetsförlagd utbildning

I tabell 2 finns det signifikanta samband mellan anställningsform och fyra av de nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Dessa är mobbning, organisationsklimat, personalvård och trivsel. En genomgående trend i tabellen är även att de med tillsvidareanställning har lägst medelvärde i åtta av de nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, med undantaget för trivseln på arbetet där de med visstidsanställning har lägst medelvärde. Tillsvidareanställning verkar därmed tvärtemot det förväntade resultatet istället vara en faktor som har en signifikant negativ påverkan på upplevelsen av mobbning, organisationsklimat, personalvård och trivsel.

7.2 Längd på anställningen

Tabell 3. Längden på anställningens påverkan på psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

	Mindre än 6 månader (n=101–103)	Mer än 6 månader (n=140–141)	
Subgrupp	M (SD)	M (SD)	p
Socialt stöd (kollegor)	8,6 (1,7)	8,7 (1,6)	0,689
Socialt stöd (chef)	7,4 (2,1)	7,4 (2,3)	0,976
Mobbning	3,8 (0,5)	3,6 (0,6)	0,006
Socialt klimat	22,4 (4,7)	22,4 (4,6)	0,935

Ojämlighet	8,2 (1,7)	8,0 (1,8)	0,551
Organisationsklimat	11,5 (2,6)	11,3 (2,6)	0,553
Innovativt klimat	7,2 (1,4)	7,1 (1,7)	0,620
Personalvård	6,1 (1,8)	5,8 (2,0)	0,166
Trivsel	3,3 (0,7)	3,4 (0,7)	0,262

M=medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde *t*-test **Fet text**=signifikant p-värde

I tabell 3 kan man se om längden på socionomstudenternas anställning har en påverkan på olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer, bestående av skalorna jag satt ihop från frågorna i min enkät. Signifikansvärdena till höger visar att längden på anställningen i stort sett inte har en signifikant påverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Ett undantag är mobbning, som längden på anställningen har en signifikant påverkan på, där de som varit anställda mindre än 6 månader lagt märke till mobbning på arbetsplatsen i högre utsträckning än de som arbetat på sin arbetsplats i mer än 6 månader. Detta kan utläsas då medelvärdet för de som varit anställda mindre än 6 månader hade medelvärdet 3,6 medan de som haft en anställning längre än 6 månader hade medelvärdet 3,8. Det kan därmed sägas att längden på anställningen inte verkar ha någon större signifikant påverkan på den psykosociala arbetsmiljön, med undantag för en viss påverkan på upplevd mobbning på arbetsplatsen.

7.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Tabell 4. Påverkan av upplevelsen av ett fungerande eller ej fungerande arbetsmiljöarbete på psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

	Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (n=155–157)	Ej fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete (n=39–40)		Procentuell ökning av medelvärdet
Subgrupp	M (SD)	M (SD)	p	
Socialt stöd (kollegor)	9,0 (1,3)	7,5 (2,3)	0,000	18,8%
Socialt stöd (chef)	7,9 (1,8)	5,8 (2,8)	0,000	26,3%
Mobbning	3,7 (0,6)	3,6 (0,6)	0,238	5%
Socialt klimat	23,7 (3,8)	18,8 (5,4)	0,000	22,3%
Ojämlighet	8,2 (1,7)	7,6 (1,9)	0,031	8,6%
Organisationsklimat	12,0 (2,3)	9,6 (2,9)	0,000	20%
Innovativt klimat	7,6 (1,4)	6,0 (1,6)	0,000	5%
Personalvård	6,4 (1,8)	4,7 (1,0)	0,000	21,3%
Trivsel	3,5 (0,7)	3,0 (0,9)	0,000	12,5%

M=medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde *t*-test **Fet text**=signifikant p-värde

Tabell 4 ovan visar på att ett i allmänhet upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete signifikant höjer medelvärdet på alla de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, med undantag för mobbning. De som upplever att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar på deras arbetsplatser har i dessa skalor därmed i medelvärde skattat sin arbetsmiljö högre än de som upplevt att det inte fungerat. Personerna som upplevt ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete har alltså i högre utsträckning skattat högre på skalorna vilket indikerar att de upplever bättre socialt stöd från chef och kollegor, högre trivsel, mindre ojämlikhet och ett bättre organisationsklimat, innovativt klimat, personalvård och socialt klimat. Den enda skalan som inte har en signifikant ökning är mobbning. Efter en snabb uträkning kan man se att den skalan som ökat mest procentuellt av ett upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är det sociala stödet från ens närmsta chef (26,3%) och det sociala klimatet (22,3%), följt av personalvården (21,3%) och organisationsklimatet (20%). Resultatet stödjer därmed att nollhypotesen, att systematiskt arbetsmiljöarbete inte påverkar den upplevda psykosociala arbetsmiljön, kan förkastas. Upplevelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete verkar alltså enligt undersökningen påverka den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt, med undantag för mobbning.

Tabell 5. Påverkan av upplevelsen av ett fungerande respektive ej fungerande fysiskt arbetsmiljöarbete på psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

	Fungerande fysiskt arbetsmiljöarbete (n=157–158)	Ej fungerande fysiskt arbetsmiljöarbete (n=85–87)		Procentuell ökning av medelvärdet
Subgrupp	M (SD)	M (SD)	p	
Socialt stöd (kollegor)	8,8 (1,4)	8,2 (2,1)	0,018	7,5%
Socialt stöd (chef)	7,7 (2,0)	6,9 (2,5)	0,017	10%
Mobbning	3,7 (0,5)	3,6 (0,7)	0,095	5%
Socialt klimat	23,0 (4,1)	21,2 (5,3)	0,006	8,2%
Ojämlikhet	8,2 (1,7)	7,8 (1,7)	0,118	5,7%
Organisationsklimat	11,8 (2,3)	10,6 (2,7)	0,000	10%
Innovativt klimat	7,4 (1,5)	6,7 (1,6)	0,001	8,8%
Personalvård	6,3 (1,8)	5,3 (2,0)	0,000	12,5%
Trivsel	3,5 (0,7)	3,1 (0,8)	0,001	10%

M= medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde t-test **Fet text**=signifikant p-värde

I denna tabell, tabell nummer 5, ser vi om den fysiska aspekten av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt respondenterna fungerade på deras arbetsplatser och dess påverkan på de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Signifikanstestet visade på en signifikant

positiv påverkan på sju av de nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna med undantag för två av dem, mobbning och ojämlikhet. I tabellen kan man även utläsa att de faktorer som ökat mest procentuellt är personalvård (12,5%) följt av trivseln (10%), det sociala stödet från närmsta chef (10%) och organisationsklimatet (10%).

Tabell 6. Påverkan av upplevelsen av ett fungerande respektive ej fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete på psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

	Fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete (n=95–97)	Ej fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete (n=147–148)		Procentuell ökning av medelvärdet
Subgrupp	M (SD)	M (SD)	p	
Socialt stöd (kollegor)	9,2 (1,1)	8,2 (1,9)	0,000	12,5%
Socialt stöd (chef)	8,2 (1,8)	6,7 (2,3)	0,000	18,8%
Mobbning	3,8 (0,5)	3,6 (0,6)	0,073	10%
Socialt klimat	24,3 (3,3)	21,1 (4,9)	0,000	14,5%
Ojämlikhet	8,5 (1,5)	7,8 (1,8)	0,003	10%
Organisationsklimat	12,5 (2,0)	10,6 (2,6)	0,000	15,8%
Innovativt klimat	7,9 (1,3)	6,6 (1,5)	0,000	16,3%
Personalvård	6,8 (1,8)	5,3 (1,8)	0,000	18,8%
Trivsel	3,6 (0,5)	3,2 (0,8)	0,000	10%

M=medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde t-test **Fet text**=signifikant p-värde

I tabell 6 ovan beskrivs istället sambandet mellan ett fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete och de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Upplevelsen av ett fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete visade sig ha en signifikant positiv påverkan på åtta av de nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Undantaget var mobbning, som visade sig ha ett ej signifikant samband med ett fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete. Sju av de nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna visade på ett signifikansvärde på 0,000, med undantag för mobbning samt socialt klimat som har signifikansvärde på 0,003. Detta pekar på att upplevelsen av ett fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete påverkar den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt då de som svarat att de upplevt ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete även har ett högre medelvärde på samtliga av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Man kan även se att de faktorer som ökat mest procentuellt i förhållande till sina skalor är personalvården (18,8%) och det sociala stödet från närmsta chef (18,8%), följt av innovativt klimat (16,3%) och det sociala klimatet (14,5%). Om man jämför detta resultat med det i tabell 5, där den oberoende variabeln som undersökt istället var ett upplevt fysiskt arbetsmiljöarbete, kan man se att

nollhypotesen (att det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet inte skulle ha en större procentuell påverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna än det fysiska arbetsmiljöarbetet) kan förkastas. Ett upplevt fungerande socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete ser ut att enligt denna studie ha en större påverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna än det fysiska arbetsmiljöarbetet.

7.4 Tilldelad mentor

Tabell 8. Påverkan på psykosociala arbetsmiljöfaktorer beroende av tilldelning respektive frånvaro av mentor.

	Tilldelad mentor (n=132–133)	Ej tilldelad mentor (n=109–111)		Procentuell ökning av medelvärdet
Subgrupp	M (SD)	M (SD)	p	
Socialt stöd (kollegor)	8,8 (1,6)	8,4 (1,7)	0,062	5%
Socialt stöd (chef)	7,8 (1,9)	7,0 (2,4)	0,003	10%
Mobbning	3,7 (0,5)	3,7 (0,6)	0,657	0,0%
Socialt klimat	23,3 (4,5)	21,3 (4,5)	0,001	9,1%
Ojämlighet	8,3 (1,7)	7,8 (1,8)	0,059	7,1%
Organisationsklimat	11,6 (2,5)	11,2 (2,6)	0,223	3,3%
Innovativt klimat	7,5 (1,5)	6,8 (1,6)	0,001	8,8%
Personalvård	6,3 (1,7)	5,4 (2,8)	0,000	9%
Trivsel	3,4 (0,7)	3,3 (0,8)	0,469	2,5%

M= medelvärde, SD=standardavvikelse p=signifikansvärde t-test **Fet text**=signifikant p-värde

Enligt tabellen (tabell 8) finns ett signifikant samband till om man fått en mentor tilldelad (som kan räknas som ett slags socialt stöd i början av anställningen) då man började arbeta på arbetsplatsen med fyra av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna. Att ha fått en mentor tilldelad sig har enligt tabellen ovan en signifikant positiv korrelation med det sociala stödet från sina chefer, det sociala klimatet, det innovativa klimatet och personalvård, men inte med de andra faktorerna. Av de signifikanta faktorerna visade det sociala stödet från närmsta chef (10%) på den högsta procentuella ökningen då man jämför grupperna med varandra, följt av det sociala klimatet (9,1%), personalvård (9%) och det innovativa klimatet (8,8%).

Nollhypotesen, att tilldelning av en mentor inte skulle ha någon påverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, kan endast till viss del förkastas då det visar sig bara finnas fyra signifikanta skillnader mellan medelvärdena på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna.

7.5 Psykosociala arbetsmiljöfaktorerers interna påverkan

Tabell 9. Sambandet mellan de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna.

	SSK	SSC	Mob.	SocK	Ojäm.	OrgK	InnoK	PersV	Triv.
Socialt stöd från kollega	1	0,430	0,168	0,754	0,210	0,612	0,469	0,406	0,509
Socialt stöd från chef	–	1	<u>0,138</u>	0,842	0,272	0,393	0,532	0,541	0,367
Mobbning	–	–	1	0,234	0,292	0,324	0,233	0,120	0,227
Socialt klimat	–	–	–	1	0,323	0,657	0,624	0,605	0,540
Ojämlighet	–	–	–	–	1	0,383	0,265	0,232	0,246
Organisationsklimat	–	–	–	–	–	1	0,571	0,441	0,632
Innovativt klimat	–	–	–	–	–	–	1	0,580	0,484
Personalvård	–	–	–	–	–	–	–	1	0,404
Trivsel	–	–	–	–	–	–	–	–	1

Fet text=korrelation är signifikant på nivån 0,01 (2-tailed). Understruken text= korrelation är signifikant på nivån 0,05 (2-tailed).

SSK=Socialt stöd från kollegor **SSC**=Socialt stöd från chef **Mob.**=Mobbning **SocK**=Socialt klimat
Ojäm.=Ojämlighet **OrgK**=Organisationsklimat **InnoK**=Innovativt klimat **PersV**=Personalvård
Triv.=Trivsel

Enligt tabell 9 ovan har samtliga av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, med undantag för mellan mobbning och personalvård, en korrelation som är signifikant samband på en nivå av minst 0,05. Med undantaget för korrelationen mellan mobbning och socialt stöd från chef har samtliga sju av de nio andra psykosociala arbetsmiljöfaktorerna signifikanta korrelationerna en signifikans på nivån 0,01. Det starkaste sambandet kan man se är mellan socialt stöd från chef och socialt klimat (0,842), vilket delvis kan förklaras med att frågan om socialt stöd från chefen är en del av den ihopsatta skalan för socialt klimat. Dock finns det en skillnad till korrelationen mellan stöd från kollegor och socialt klimat, som har en svagare korrelation (0,754) än den till stöd från chef, trots att frågan som mätte stödet från kollegor också är med i skalan socialt klimat. Stödet från närmsta chef kan därmed enligt undersökningen sägas ha en

större påverkan på det generella sociala klimatet på arbetsplatsen än stödet från kollegorna på arbetsplatsen.

Om man utgår från Cohens (1988) föreslagna nivåer för styrka på korrelationer (0,1–0,3=svag korrelation, 0,3–0,5=medium och 0,5–1,0=stark korrelation) kan man se att mobbning och ojämlikhet har genomgående svaga korrelationer till de andra psykosociala arbetsmiljöfaktorerna med undantag för mellan ojämlikhet och organisationsklimat (0,383) respektive socialt klimat (0,323) där korrelationen räknas som medium-nivå. I tabellen (tabell 9) kan man även utläsa att de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna som har högst korrelation med trivseln är främst organisationsklimat (0,632), följt av socialt klimat (0,540) och stöd från kollegor (0,509). Hypotesen om att socialt stöd från kollegor och närmsta chef samt det sociala klimatet skulle påverka trivseln mest kan inte helt förkastas då de kom på en nära andra och tredje plats efter organisationsklimatet. Organisationsklimatet kan dock även det sägas vara ett slags organisatoriskt socialt klimat då den ihopsatta skalan mäter uppmuntran, tillit och trivsamt på organisationen som helhet.

7.6 Förekomsten av mobbning på arbetsplatserna

Tabell 10. Andra personer som upplevts blivit mobbade på arbetsplatsen.

Andra har upplevts blivit mobbade på arbetsplatsen	Antal personer	Procent
Ja	58	23,7
Nej	187	76,3
Totalt svarande (N)	245	100,0

Efter analys av materialet i SPSS framkom att 23,7 procent (n=58) av de svarande (N=245) hade lagt märke till att andra personer blivit mobbade på arbetsplatsen.

Tabell 11. Egenupplevd mobbning på arbetsplatsen.

Respondenten själv har upplevt mobbning på arbetsplatsen	Antal personer	Procent
Ja	19	7,8

Nej	226	92,2
Totalt svarande (N)	245	100,0

7,8 procent av respondenterna (n=19) uppgav att de själva blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen.

8.0 Diskussion

Resultatet av en studie kan tolkas på olika sätt. Arbetsmiljöns sociala interaktioner och medarbetarnas subjektiva upplevelser av den är, om man ser det ur ett interaktionistiskt perspektiv, tätt sammankopplade. Det är därför inte alltid enkelt att fastställa i vilken riktning korrelationer går på en arbetsplats där det pågår ett konstant socialt samspel. Resultatet av denna studie visar dock på att de flesta av de psykosociala arbetsmiljöfaktorer jag valt att undersöka (socialt stöd från chef och kollegor, organisationsklimat, innovativt klimat, socialt klimat, personalvård och trivsel) korrelerar med varandra i de olika tabellerna, om än i olika hög grad och med olika hög grad av signifikans.

8.1 Trivseln och den psykosociala arbetsmiljön

Undersökningens analys visade på att de psykosociala arbetsmiljöfaktorer som hade högst korrelation med den upplevda trivseln på arbetet var främst organisationsklimatet. Som det poängteras i resultatdelen kan organisationsklimatet ses som ett övergripande organisatoriskt socialt klimat som mäter nivån av uppmuntran, tillit och trivsamhet inom organisationen. Den faktor som hade näst högsta nivån av korrelation med trivsel på arbetet var det sociala klimatet, följt av stödet från kollegor. Detta resultat kan förklaras med den teori om vad som definierar en god arbetsmiljö som presenterats tidigare i form av en kunskapsöversikt. I kunskapsöversikten listas bland annat ett positivt socialt klimat och personligt stöd i arbetet som två av faktorerna som bidrar till en god arbetsmiljö där de anställda trivs (Lindberg & Vingård 2012). Detta resultat är inte särskilt förvånande då människan som tidigare nämnt är beroende av en god social miljö för att trivas, vilket man kan se sin antites i hur människors mående försämras i sociala miljöer där de blir mobbade (Nel & Coetzee 2020; SBU 2014). Hypotesen om att den upplevda trivseln skulle påverkas mest av det sociala stödet från chef och kollega samt det övergripande sociala klimatet blev delvis motbevisad genom att

organisationsklimatet visade sig ha störst påverkan på trivseln. Dock kan organisationsklimatet ses som ett mer övergripande socialt klimat som specifikt mäter upplevelsen av nivån av uppmuntran, tillit och trivsamt inom organisationen, vilket delvis skulle kunna sägas stödja hypotesen.

8.2 Olika anställningsformer och längd på anställningen – påverkar de upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön?

Förvånande nog visade resultatet av analysen att den anställningsform som hade lägst medelvärde i åtta av de totalt nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna var de med tillsvidareanställning. Undantaget var den psykosociala arbetsmiljöfaktorn trivsel där de med visstidsanställning har lägst medelvärde, dock tätt följt av de tillsvidareanställda. De med den mest fasta och trygga anställningen av de fyra kategorierna av anställning (vistidsanställning, tillsvidareanställning, timanställning, VFU) svarade alltså i genomsnitt att de upplever en sämre psykosocial arbetsmiljö än de med andra anställningsformer, med undantag för trivseln. Tryggheten i anställningsformen skulle kunna vara det som skiljer anställningsformerna åt, exempelvis att respondenterna som har en fast anställning dels kan ha en större inblick i organisationens brister, dels känner sig säkrare med att uttrycka eventuellt missnöje då de har en tryggare och mer självklar position på arbetsplatsen. Av de totalt nio faktorerna visade sig fyra av dem signifikanta: mobbning, organisationsklimat, personalvård och trivsel. Hypotesen att tillsvidareanställningen var den som skulle ha störst positiv påverkan på upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön visade sig därmed bli motbevisad. Resultatet visade tvärtom att de respondenter som var tillsvidareanställda i genomsnitt hade ett lägre medelvärde på alla de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna förutom på upplevelsen av trivsel, där vistidsanställda hade lägst medelvärde. Detta resultat kan vara intressant att jämföra med faktumet att anställningens längd (kortare eller längre än 6 månader) visade på små eller inga skillnader i medelvärde i de olika skalorna. Anställningens längd hade dessutom endast en signifikant korrelation med en faktor: mobbning. Anställningens längd verkar därmed endast ha en signifikant korrelation med mobbning, vilket man skulle kunna förklaras med att personer som nyligen börjar på en arbetsplats kan ha nya, mer objektiva ögon på en arbetsjargong än de som är i den. Med tanke på att anställningens längd endast har en signifikant korrelation med en av faktorerna kan man anta att anställningstiden inte är det som är anledningen till skillnaden i medelvärdena mellan anställningsformerna.

8.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete, gör det någon skillnad för den psykosociala arbetsmiljön?

Enligt undersökningen finns det en signifikant korrelation mellan upplevelsen av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och åtta av de totalt nio psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, med faktorn mobbning som undantag. De respondenter som svarat att de upplevt det systematiska arbetsmiljöarbetet som fungerande hade även högre medelvärden på samtliga av arbetsmiljöfaktorerna än de som svarat att den inte fungerade. Detta resultat stöds av Nylén (2017) som konstaterat att medarbetares uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön har visat sig hänga ihop med deras trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen. En förklaring till den positiva korrelationen mellan upplevelsen av ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete och en god psykosocial arbetsmiljö kan också enligt Human relations-teorin vara att det systematiska arbetsmiljöarbetet i sig är handlingar från ledningen som visar ett intresse för personalens välmående, vilket enligt teorin ska påverka den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt (Önday 2016).

Resultatet visade även på en viss skillnad i medelvärden och procentuell ökning mellan grupperna av fungerande/ej fungerande fysiskt respektive socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete. Exempelvis var den procentuella ökningen för den psykosociala arbetsmiljöfaktorn personalvård 18,8% när det gällde det fysiska arbetsmiljöarbetet och 12,5% i det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet. En förklaring till detta kan vara att det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet gör har en större inverkan på de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna och därmed ger en indikation på hur väl organisationen arbetat med den psykosociala arbetsmiljön. Dessa skillnader i procentuell ökning må låta relativt små men enligt Kazdin (1999) kan även mindre skillnader anses vara kliniskt signifikanta om skillnaden är kännbar i verkligheten. Han menar därmed att vissa skillnader kan vara mer gripbara i verkligheten än vad den statistiska skillnaden visar vid en första överblick.

8.4 Att bli tilldelad en mentor – påverkar det upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön på ett positivt sätt?

Att bli tilldelad en mentor visade enligt analysen på signifikanta korrelationer med fyra av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna: det sociala stödet från sina chefer, det sociala klimatet, det innovativa klimatet och personalvård. Något som kan noteras är att dessa faktorer även var de vars medelvärde som ökat mest procentuellt i jämförelsen mellan grupperna som upplevt ett fungerande respektive ej fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. En tilldelad mentor kan ses som ett extra, socialt stöd i början av ens anställning som ska hjälpa den nyanställda i det nya arbetet. Stoetzer (2015) menar att socialt stöd ansetts ha en positiv effekt genom att det dämpar och balanserar ut den stress som arbetslivet kan innebära och därför kan balansera ut vissa negativa arbetsmiljöfaktorers effekter. Det är därmed inte särskilt förvånande att det korrelerar med det sociala stödet från chefer och personalvården, som är faktorer som visar på det stöd och intresse som ledningen visar för personalen. En ledning som stöttar och är intresserad av sin personals välmående vill sannolikt att nyanställda ska ha en mentor som kan hjälpa nyanställd personal att komma tillrätta och göra ett så bra jobb som möjligt. Den positiva korrelationen mellan att ha fått en tilldelad mentor med det innovativa klimatet, som mäter nivån av kommunikation och förbättringsanda, kan bero på att man som nyanställd då känner att man har någon att fråga om man behöver hjälp. Om alla nyanställda får en mentor då de anställs kan känslan av att det är ok att fråga om saker leda till ett i allmänhet öppnare kommunikationsklimat i organisationen/företaget och att man kan hjälpa varandra hitta nya lösningar. Motsatsen till detta skulle vara en slags tysthetskultur på organisationen där man inte vågar be om hjälp och därmed hellre kanske gör fel än att riskera att skämmas över sin okunskap inför en kollega eller chef.

8.5 Mobbning och dess utbredning i socionomstudenters arbetserfarenheter

De två psykosociala arbetsmiljöfaktorer som upprepade gånger avviker från detta och i flera av tabellerna visat sig vara ej signifikanta är mobbning och i viss mån även ojämlikhet. Två undantag till detta är i jämförelsen mellan anställningsformer och anställningstid med de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, där mobbning visat sig vara signifikant (tabell 2 och 3). Anledningarna till förekomsten av mobbning på arbetsplatsen verkar enligt resultaten från denna undersökning vara en annan än de psykosociala arbetsmiljöfaktorer som undersökts i denna studie. Det kan tänkas handla om individuella psykiska faktorer eller något slags gruppfenomen snarare än faktorer i den psykosociala arbetsmiljön. Ett exempel på en psykisk faktor är den tidigare presenterade teorin om förskjutning som en förklaring till mobbning, där

en person med makts dåliga bemötande mot arbetskamrater kan sprida sig vidare nedåt i organisationen (Aroseus 2013). Detta är ett exempel på ett fenomen som kan vara svårt att fånga i en kvantitativ undersökning. Enligt tidigare diskuterad forskning om mobbnings uppkomst kan man konstatera att anledningen till mobbning verkar bestå av en komplex samling faktorer som samverkar med varandra. Om mobbning uppstår på grund av frustration, arbetskrav och konflikter, som O'Connor (2020) föreslagit som möjliga orsaker, så kan det förklara varför mobbning varit nästan genomgående ej signifikant med de olika psykosociala arbetsmiljöfaktorerna då de inte mäter just detta.

Resultatet av studien visade på att 23,7 procent, nästan var fjärde person, av respondenterna hade lagt märke till att andra hade blivit mobbade på arbetsplatsen. 7,8 procent, hade själva upplevt mobbning på sin arbetsplats. Mobbning på arbetsplatsen är alltså ett relativt vanligt problem inte bara inom sjuksköterskeyrket, som O'Connor (2020) påpekat, utan även inom socionomyrket och andra slags yrken/praktikerfarenheter som socionomstudenter har haft. Om man utgår från Nel och Coetzees (2020) teori om att höga arbetskrav är en riskfaktor som kan leda till mobbning kan detta vara en förklaring till den relativt stora utbredningen av mobbning då socionomyrket är känt för att vara ett krävande yrke, speciellt på ett psykiskt och emotionellt plan. Socionomer, och därmed även många socionomstudenter som arbetar extra med socialt arbete parallellt med sina studier, arbetar med att hjälpa människor i svåra situationer och har mycket makt och ansvar samtidigt de ofta behöver hålla sig till strikta regelverk och ekonomiska begränsningar. Detta är ofta krävande, vilket kan leda till många frustrationer och konflikter som O'Connor (2020) påpekat ökar risken för mobbning på arbetet.

9.0 Slutsatser och framtida forskning

9.1 Slutsatser

Avslutningsvis kan man dra slutsatsen att denna undersökning visar på att trivseln på arbetet främst korrelerar med organisationsklimatet på arbetsplatsen. Organisationsklimatet verkar därmed vara det som har störst inverkan på trivseln av de undersökta psykosociala arbetsmiljöfaktorerna i denna undersökning. Man bör därför inrikta sig på att arbeta med att öka tilliten, uppmuntran och trivsamteten inom organisationen för att skapa en god

arbetsmiljö där medarbetare trivs på arbetet. Vidare kan även slutsatsen att ett upplevt fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete enligt denna studie är en signifikant faktor för den upplevda psykosociala arbetsmiljön och att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete har en positiv inverkan på denna. Systematiskt arbetsmiljöarbete kan därmed ses som en grundsten för att skapa en god arbetsmiljö inom en organisation. Mobbning är en faktor som mer eller mindre genomgående visat sig vara ej signifikant i förhållande till de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna, med undantag för då man delade upp respondenterna i längd på anställningen och mellan anställningsformer. Mobbning kan därmed antas vara ett fenomen som inte har sin orsak i den del av den psykosociala arbetsmiljön som undersökts i denna studie. Av resultatet av de psykosociala arbetsmiljöfaktorernas interna påverkan kan man även dra slutsatsen att det generella sociala klimatet påverkas mer av ett upplevt positivt stöd från ens närmsta chef än från socialt stöd från ens kollegor. För att skapa ett gott klimat läggs alltså mer ansvar på ledningen att främja det övergripande sociala klimatet genom att finnas där som stöd för sina medarbetare.

9.2 Framtida forskning

Mobbning och ojämlikhet på arbetsplatsen är två av de faktorer i denna undersökning som hade varit intressanta att studera vidare. Mobbning verkar vara ett komplext socialt fenomen som kan ha olika orsaker och uttryck, kanske lämpligt för en kvalitativ studie där man kan undersöka fenomenet på djupet. En annan imaginär men tänkvärd studie skulle kunna vara att undersöka arbetande studenters psykiska hälsa och hur de hanterar de dubbla kraven då det verkar vara vanligt förekommande att studenter till och med jobbar då de studerar på heltid. Man hade även kunnat samla in material från anställda inom socialt arbete om hur man bör arbeta för att få en så god arbetsmiljö som möjligt. En större explorativ studie i arbetsmiljö hade även varit intressant för att vidare undersöka de psykosociala arbetsmiljöfaktorernas interna samspel.

Referenslista

Abrahamsson, Lena & Johansson, Jan (2013) Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(2): 9–26

AFS 2001:1 *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*.

Akademikerförbundet SSR (u.å.) *Global definition av socialt arbete*.

<https://akademssr.se/dokument/global-definition-av-socialt-arbete> [Hämtat 2020-05-02]

Arbetslivsinstitutet (2000) *Användarmanual för QPSNordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Arbetslivsrapport nr 2000:19.

Arbetsmiljöupplysningen (u.å.) *Arbetsklimat och psykosocial arbetsmiljö*.

<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/arbetsklimat/> [Hämtad 2020-04-20]

Arbetsmiljöverket (2016) *Tillsyn av psykosocial arbetsmiljö inom äldreomsorgen*. Rapport Regeringsuppdraget, A 2016/00159/ARM.

Arbetsmiljöverket (2018) *Psykisk ohälsa, stress, hot och våld*. https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/?fbclid=IwAR1ILD1wrOh3WTHMnbuC1iW8jaWd_u6vie89VacIXk3fCQZ4nbVhtP-nkxxw [Hämtad 2020-03-15]

Arbetsmiljöverket (2019a) *Ökade insatser mot psykisk ohälsa på grund av jobbet*.

<https://www.av.se/press/okade-insatser-mot-psykisk-ohalsa-pa-grund-av-jobbet/> [Hämtad 2020-05-18]

Arbetsmiljöverket (2019b) *Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö*.

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/fragor-och-svar-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> [Hämtad 2020-05-19]

Aroseus, Frida (2013) *Försvarsmekanismer*. <https://lattattlara.com/psykologiska-perspektiv/psykodynamiskt-perspektiv/forsvarsmekanismer/> [Hämtad 2020-07-19]

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.). Malmö: Liber

Cohen, Jacob (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2. uppl. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

- Ekehammar, Bo (1974) Interactionism in personality from a historical perspective. *Psychological Bulletin*, 81(12): 1026–1048.
- Elofsson, Stig (2005) Kvantitativ metod. I: Larsson, Sam, John Lilja & Katarina Mannheimer (red.) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- James, Lawrence R., John J. Hater, Michael J. Gent & John R. Bruni (1978) Psychological climate: Implications from cognitive learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31(4): 783–813.
- Kazdin, Alan E. (1999) The meanings and measurement of clinical significance. *Journal of consulting and clinical psychology*. 67(3): 332-339.
- Larsson, Anna (2010) Mobbing: ett tidsbundet socialt problem? *Socialvetenskaplig tidskrift*, 17(2): 134–148.
- Lind, Rolf (2014) *Vidga vetandet: en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB
- Lindberg, Per & Vingård, Eva (2012) *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Uppsala: Arbetsmiljöverket.
- LO & Svenskt Näringsliv. Beckman, Niklas, Patrik Karlsson, Sofie Rehnström & Malin Wreder (2016) *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad - en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används*. LO & Svenskt Näringsliv.
- Lundberg, Ingvar, Peter Allebeck, Peter Westerholm & Hans Ågre (2008) Kapitel 3. Depressions- och ångesttillstånd som arbetsskada. En systematisk översikt över den vetenskapliga litteraturen med relevans för bedömningen. I: Westerholm, Peter (red.) *Psykisk arbetsskada*. Göteborgs universitet.
- Lunds universitet (2016) *Arbetsmiljöansvar för studenter som arbetar i forskargrupper*. https://www.med.lu.se/intramed/stoed_verktyg/arbetsmiljoe_haelsa/bmc_haelsa_miljoe_saekerhet/emv_haelsa_miljoe_saekerhet/foer_forskargruppschefer_arbetsmiljoeansvariga/arbetsmiljoeansvar_foer_studenter_som_arbetar_i_forskargrupper [Hämtad 2020-05-15]
- Nel, Elzabé & Coetzee, Melinde (2020) Job Demands–Resources and Flourishing: Exploring Workplace Bullying as a Potential Mediator. *Psychological Reports*. 123(4): 1316-1334

O'Connor, Teresa (2020) What causes bullying and how can it be reduced? Bullying is a widespread problem in nursing. What causes it and how can it be reduced? *Kai Tiaki Nursing New Zealand*. 26(3): 22–24

Psykosocial (u.å.a) *Psykologilexikon*.

<https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=psykosocial> [Hämtad 2020-05-13]

[SBU] Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering. SBU-rapport nr 223.

SCB (2016) *Hur stort får bortfallet vara?* <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Hur-stort-far-bortfallet-vara/> [Hämtad 2020-04-13]

SCB (2017) *Vanligast att unga och äldre jobbar få timmar.* <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Vanligast-att-unga-och-aldre-jobbar-fa-timmar/> [Hämtad 2020-03-30]

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen*.

Situationism (u.å.b) *Psykologilexikon*.

<https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=situationism> [Hämtad 2020-05-15]

SFS (Sveriges förenade studentkårer) *Arbetsmiljöarbetet inom högre utbildning. En undersökning av lärosätenas arbetsmiljöarbete 2018/2019*. https://www.sfs.se/sites/default/files/sfs_rapport_2019_arbetsmiljoarbetet_inom_hogre_utbildning_tryck.pdf

Siegrist, Johannes & Wahrendorf, Morten (2016) *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*.

Stoetzer, Ulrich (2010) *Interpersonal relationships at work. Organization, working conditions and health*. Diss., Karolinska Institutet. <http://hdl.handle.net/10616/39545>

Unionen (u.å.) *Provanställning*. <https://www.unionen.se/rad-och-stod/provanstallning> [Hämtad 2020-06-29]

Vetenskapsrådet (u.å.a) *Inklusionskriterier*.

<https://www.kliniskastudier.se/ordlista/ordlista/2017-02-01-inklusionskriterier.html>

[Hämtad 2020-05-11]

Önday, Özgür (2016) Human resource theory: From Hawthorne Experiments of Mayo to groupthink of Janis. *Global Journal of Human Resource Management*. 4(1): 95–110.

Bilaga 1.

Enkät

1. Könsidentitet:

(Kvinna, Man, Annan)

2. Ålder:

3. Anställningsform:

(Utgå från din nuvarande eller senaste anställning.)

Visstidsanställning (exempelvis projekt eller sommarjobb)

Tillsvidareanställning (kallas ibland fast anställning)

Timanställning (exempelvis extrajobb där man är timavlönad och inte vet hur många timmar du har)

VFU (verksamhetsförlagd utbildning som utförts i Sverige, dvs. praktik)

4. Hur lång var/är anställningen?

(Kortare än 6 månader, Längre än 6 månader)

5. Har/hade ni ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete på din arbetsplats?

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren, anställda och skyddsombud arbetar med att kartlägga och förebygga risker för ohälsa eller olycksfall som finns på arbetsplatsen.

Detta skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

(Ja, Nej, Vet inte)

6. Vilka delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat?

Den fysiska delen (exempelvis säkerhet och brandskydd)

Den sociala och psykologiska delen (exempelvis handlingsplaner för kränkande särbehandling och psykisk ohälsa)

Ingen av dem

Vet ej

7. Fick du en introduktion när du började på ditt arbete?

Inte alls

En dags introduktion

Två-tre dagars introduktion

Kontinuerlig introduktion under ca en vecka eller mer

8. Blev du tilldelad någon slags mentor/kontaktperson som du kunde fråga om du fick problem på jobbet när du började på din arbetsplats?

(Ja, Nej)

9. Arbetar/arbetade du med något slags socialt arbete?

Med socialt arbete menas arbete som verkar för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser.

(Ja, Nej)

Eventuell kommentar:

Nedan följer ett antal konstateranden som du får ta ställning till hur mycket de stämmer in på din arbetsplats.

Utgå från din senaste eller nuvarande anställning.

Är du osäker så klicka bara i det som stämmer in bäst.

10. Jag trivs på min arbetsplats.

(Stämmer inte alls, Stämmer delvis inte, Stämmer delvis, Stämmer helt)

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

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

12. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

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

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

14. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

15. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

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

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

17. Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för mobbing/trakasserier under din tid på arbetsplatsen?

Mobbing (upprepade trakasserier, kränkande särbehandling) är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda.

För att kalla något "mobbing" skall den kränkande särbehandlingen ske vid upprepade gånger under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever att hon/han har svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka personer har en konflikt eller om det bara gäller en enda händelse.

(Ja, Nej)

18. Hur många personer har du sett blivit mobbade/trakasserade under din tid på arbetsplatsen?

Antal personer:

Antal kvinnor

Antal män

Antal personer med annan könsidentitet

Eventuell kommentar:

19. Har du själv blivit utsatt för mobbing/trakasserier under din tid på arbetsplatsen?

(Ja, Nej)

20. Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

21. Hur är klimatet på din arbetsenhet?

(Mycket lite eller inte alls, Ganska lite, Något, Ganska mycket, Veldig mycket)

- a. Konkurrensinriktat
- b. Uppmuntrande och stödjande
- c. Misstroget och misstänksamt
- d. Avslappnat och trivsamt

e. Stelt och regelstyrt

22. Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?

(Mycket sällan eller aldrig, Ganska sällan, Ibland, Ganska ofta, Mycket ofta eller alltid)

23. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?

(Mycket lite eller inte alls, Ganska lite, Något, Ganska mycket, Vädigt mycket)

24. Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?

(Mycket lite eller inte alls, Ganska lite, Något, Ganska mycket, Vädigt mycket)

25. Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?

(Mycket lite eller inte alls, Ganska lite, Något, Ganska mycket, Vädigt mycket)

26. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?

(Mycket lite eller inte alls, Ganska lite, Något, Ganska mycket, Vädigt mycket)

27. Övrig kommentar: