

Känsla av sammanhang

- *En kvantitativ studie om psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg*

Författare:
Samuel Schelin och Christina Stefansson

Examinator:
Ulrika Wiesel

Handledare:
Monika Caesar

Tack

Författarna vill rikta ett stort tack till Maria Tell, Anton Johansson och Monika Caesar.

Sammanfattning

Region Kronoberg ska enligt egen utsago ansvara för en god arbetsmiljö, både en fysisk och en psykosocial. Utifrån bland annat denna utsago, undersöker detta examensarbete den upplevda psykosociala arbetsmiljön bland medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg.

Problemformuleringen är: *Hur upplevs den psykosociala arbetsmiljön för medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg?* Den besvaras med en kvantitativ metod i form av en webbaserad enkätundersökning, skickad till alla medicinska sekreterare som arbetar på en offentlig vårdcentral i Region Kronoberg. Enkäten bestod av 12 frågor med utgångspunkt i teorimodellen KASAM av Aaron Antonovsky, där begreppen *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet* är huvudkomponenter. Utöver dessa begrepp används även Barbro Lennéer Axelsons och Ingela Thylefors teori om *ledarskap*, samt Mats Eklöfs teori om *stress*.

Slutsatsen blev att den psykosociala arbetsmiljön i regel upplevdes som hög av en majoritet av respondenterna, men att två aspekter stack ut: frekvens av oväntade arbetsuppgifter, vilken upplevdes som hög, och möjligheten till kompetensutveckling, som upplevdes som låg.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, KASAM, ledarskap, stress, medicinska sekreterare, Region Kronoberg.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problembakgrund	1
1.2 Problemdiskussion.....	1
1.3 Problemformulering	2
1.4 Syfte.....	2
1.5 Avgränsningar	2
1.6 Begreppsdefinition	3
1.7 Metod.....	3
1.7.1 Val av metod	3
1.7.2 Urval	4
1.7.3 Databeskrivning.....	4
1.7.4 Bearbetning och analys av data.....	4
1.7.5 Validitet, reliabilitet och objektivitet.....	4
1.7.6 Etiska aspekter.....	5
2. Teori	6
2.1 Psykosocial arbetsmiljö	6
2.2 KASAM.....	6
2.2.1 Begriplighet.....	6
2.2.2 Hanterbarhet	7
2.2.3 Meningsfullhet.....	7
2.3 Ledarskap.....	7
2.4 Stress.....	8
2.4.1 Platt organisation	9
3. Empiri.....	11
3.1 KASAM.....	11
3.1.1 Begriplighet.....	11
3.1.2 Hanterbarhet	13
3.1.3 Meningsfullhet.....	14
3.2 Ledarskap.....	15
3.3 Stress.....	17
4. Analys.....	18
4.1 KASAM.....	18

4.1.1 Begriplighet.....	18
4.1.2 Hanterbarhet.....	19
4.1.3 Meningsfullhet.....	19
4.2 Ledarskap.....	20
4.3 Stress.....	21
5. Slutsats.....	22
5.1 Egna reflektioner.....	22
5.1.1 Känsla av sammanhang?.....	22
5.1.2 Ledarskap.....	23
5.1.3 Stress.....	24
5.2 Kritik mot det egna arbetet.....	24
5.3 Uppslag för framtida studier.....	25
6. Källförteckning.....	26
6.1 Litteraturkällor.....	26
6.2 Elektroniska källor.....	26
7. Bilaga 1 – enkätundersökningen.....	28

1. Inledning

1.1 Problembakgrund

Det finns två delar i arbetsmiljö. Dels den fysiska, som ofta lyfts fram i form av olika ergonomiska hjälpmedel eller träningsprogram, dels finns den psykosociala, som är svårare att observera men som ändå är lika viktig. En människa som utsätts för en dålig arbetsmiljö under en längre tid kommer till slut att reagera på detta fysiskt eller psykiskt. Skulle den psykosociala arbetsmiljön däremot vara av det positiva slaget främjar detta bra prestationer, ökat engagemang och minskad sjukskrivning.¹ Fördelaktigt både för samhället i stort men också den enskilda arbetstagaren. Mår en människa bra kan detta utläsas i det arbete som utförs då det som presteras där är bra.² Då den psykiska ohälsan ökar,³ samtidigt som arbetsmiljöverket erkänner psykosocial arbetsmiljö som en viktigt del inom en god arbetsmiljö,⁴ gör detta examensarbete avstamp i den psykosociala arbetsmiljön.

1.2 Problemdiskussion

I styrdokumentet för chefer i Region Kronoberg står det att:

Region Kronoberg ansvarar för att alla medarbetare har ett hållbart arbetsliv med en bra fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. (...) Våra arbetsplatser ska ha ett tillåtande klimat där alla trivs, känner sig delaktiga och där viljan till samverkan och levande dialog är en självklarhet.⁵

Det står även att chefen ska ”skapa förståelse genom att förmedla sammanhanget”.⁶ De ska också tillsammans med medarbetarna skapa en förutsättning för att arbetsglädje ska kunna utvecklas. Ledaren ska också ta del av medarbetarnas åsikter och behov i det dagliga arbetet och vara tillgänglig för dem. Vidare ska det strävas efter ett ledarskap som är kommunikativt, där återkopplingen är tydlig och strukturerad. Ledarskapet ska också ge förutsättningar för medarbetarna att nå de resultat som fordras.⁷

Vidare står det i arbetsmiljölagen, andra kapitlet § 1 att ”Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.”⁸ I samma paragraf är det även skrivet att en eftersträvan ska

¹ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, *Hundra år av ensamhet i Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 19, nr 2, 2013. Direktlänk: <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17776> (hämtad 2020-01-13). Sida 11

² Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 11

³ Folkhälsomyndigheten, *Statistik psykisk hälsa*, Folkhälsomyndigheten, 2019-12-11, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/> (hämtad 2020-05-25)

⁴ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 10

⁵ Region Kronoberg, *Ledariden*, Region Kronoberg, augusti 2019, <http://intranat.ltkronoberg.se/utveckling-och-styrning/chef-och-ledarskap/ledariden/> (hämtad 2020-01-13)

⁶ Region Kronoberg, 2019.

⁷ Region Kronoberg, 2019.

⁸ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

finnas för att arbetet ska vara varierat, och att det ska finnas möjlighet till social interaktion och samarbete samt kontext mellan enskilda arbetsuppgifter.⁹ Fortsättningsvis lyder det i § 2a i tredje kapitlet att

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.¹⁰

I samma kapitel står det i § 1a att en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske för att nå en god arbetsmiljö.¹¹

Enligt arbetsrättslektorn Tommy Iseskog, i *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*, har arbetsmiljölagen två syften: att förebygga ohälsa och olycksfall samt att utveckla en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren i verksamheten måste skaffa sig en helhetsbild av arbetsmiljön och kartlägga hur den ser ut. Det finns inga regler för hur detta ska göras, men det kan till exempel vara enkätundersökningar eller riskanalyser. Ett arbetsmiljöuppdrag, menar Iseskog, blir aldrig färdigt, utan det är en process för att successivt få en helhetsbild av arbetsmiljön som är i en ständig förändring.¹²

Utifrån resonemangen ovan är en undersökning av hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs bland medicinska sekreterare i Region Kronoberg gjord.

1.3 Problemformulering

Hur upplevs den psykosociala arbetsmiljön för medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg?

1.4 Syfte

Syftet med denna uppsats är att utifrån problemformuleringen få en uppfattning om hur medicinska sekreterare som arbetar på offentliga vårdcentraler inom Region Kronoberg upplever sin psykosociala arbetsmiljö.

1.5 Avgränsningar

Det finns 31 vårdcentraler i Region Kronoberg; 21 av dessa vårdcentraler är offentliga. På dessa vårdcentraler arbetar det 64 medicinska sekreterare och enkäten skickades till deras respektive mejladresser.

⁹ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹⁰ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹¹ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹² Iseskog, Tommy, *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*, 1. uppl., IJK förlag, Stockholm, 2016. Sida 14f

1.6 Begreppsdefinition

Med *psykosocial arbetsmiljö* avses Barbro Lennéer Axelsons, lektor i psykologi och Ingela Thylefors, docent i psykologi, definition av psykosocial arbetsmiljö i *Arbetsgruppens psykologi*. De menar att psykosocial arbetsmiljö är ”(det) som avser samspelet mellan individ och omgivning - och omgivningen består såväl av människor som av fysiska och organisatoriska förhållanden på arbetsplatsen.”¹³

Arbetsmiljö definieras med hjälp av Tommy Iseskog i *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt* där han beskriver den som en upplevelse av fysisk, psykisk och social karaktär och som blir formad av dagens teknik, arbetsinnehåll samt arbetsorganisation.¹⁴

Begreppet *salutogen* definieras av Nationalencyklopedin som något som gynnar god hälsa, alltså inte vad som orsakar en ofördelaktig sådan, utan fokusering är istället på vad som är hälsogynnande.¹⁵

En *medicinsk sekreterare* är enligt Nationalencyklopedin någon som huvudsakligen arbetar med medicinsk dokumentation inom sjukvård men också med “-statistik, ekonomi, verksamhetsuppföljning och kvalitetssäkring samt tjänst i reception och med väntelistor.”¹⁶

1.7 Metod

1.7.1 Val av metod

I undersökningar av alla slag är det antingen en kvalitativ eller en kvantitativ metod som är aktuell. En kvalitativ metod innebär att information samlas in med till exempel intervjuer för att få en större förståelse och en helhetsbild för det som undersöks. Intervjupersonerna får en nära relation till den som hämtar informationen.¹⁷ En kvantitativ metod ger å andra sidan större möjlighet att nå många respondenter, vilket ger ett rikt empiriskt underlag.¹⁸ Avseende enkätstudier framkommer även fördelen med att enkäten kan besvaras i avskildhet, anonymitetsaspekten blir alltså påtaglig. Anonymiteten minskar risken för att respondenten svarar på ett förskönande sätt, men en kvantitativ metod ger inte lika uttömmande svar som andra undersökningar.¹⁹ I och med mejlutskick kan respondenten själv välja att svara när det passar denne, dock. På grund av att frågorna besvaras i enskildhet måste frågorna vara ställda så att

¹³ Lennéer-Axelsson, Barbro och Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*, 4., [omarb.] utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005. sida 17

¹⁴ Iseskog, 2016. Sida 9

¹⁵ *Nationalencyklopedin*, salutogen. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/salutogen> (hämtad 2020-05-25)

¹⁶ *Nationalencyklopedin*, läkarsekreterare. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/läkarsekreterare> (hämtad 2020-05-06)

¹⁷ Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 2., [rev. och utök.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 1997. Sida 14

¹⁸ Holme, I.M. och Solvang, B.K, 1997. Sida 22

¹⁹ Sverke Magnus *Kvantitativa metoder: Om konsten att mäta det man vill mäta* i (red) Gustavsson Bengt, *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*, Studentlitteratur 2003, 2004. Sida 49f

de är lätta att förstå.²⁰ Examensarbetet använder sig således av en kvantitativ metod i form av en enkätundersökning.

1.7.2 Urval

Insamlingsmetoden som använts för urval har varit bekvämlighetsurval. Det betyder att respondenter som för tillfället finns tillgängliga för de som utför undersökningen används. Den är också möjlig att använda om ett intresse finns på grund av att författaren befinner sig i en liknande arbetsprofession eller liknande.²¹ Anledningen till just respondenter inom Region Kronoberg, är för att både Schelin och Stefansson är verksamma inom den specifika regionen. Urvalet av respondenter är därför även av intresseskäl, eftersom båda författare kommer vara verksamma inom regionen i framtiden. Att sjukhus inom regionen inte undersöks beror också på dessa intresseskäl, eftersom författarna då de genomfört sin verksamhetsförlagda utbildning på vårdcentraler, upplevde en känsla av ett osammanhang för arbetstagarna och ville undersöka om så var fallet i högre utsträckning.

1.7.3 Datainsamling

Uppsatsen använder sig av en kvantitativ metod i form av en digital enkätundersökning.²² Enkäten hade 12 frågor, och för att kunna representera så många medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler som möjligt, skickades enkäten ut till samtliga mejladresser tillhörande medicinska sekreterare på dessa arbetsplatser. Hade en inriktning gjorts på enbart en vårdcentral hade möjligtvis svarsfrekvensen varit högre, men det hade inte varit talande för hela Region Kronoberg och därför inte tjänat uppsatsens syfte, nämligen att få så bred bild som möjligt. Samtliga frågor har varit ställda med svarsalternativ formulerade som attitydsvar på en skala från 1 till 6. Det har alltså inte varit möjligt att svara med egna ord på frågorna, utan respondenten har istället fått uttrycka sig på en skala, där 1 varit missnöjd och 6 varit mycket nöjd exempelvis.²³ Påminnelser skickades några veckor efter första utskicket för att öka svarsresponsen. Av 64 tillfrågade inkom svar från 41 respondenter, vilket ger en svarsfrekvens på cirka 64 %.

1.7.4 Bearbetning och analys av data

De svar som inkom från respondenterna sammanställdes i tabeller, som sedan gjordes om till diagram, vilka introduceras i empiridelen.

1.7.5 Validitet, reliabilitet och objektivitet

Validiteten, huruvida om det som undersöks är representerbart eller inte, är förhållandevis god, med en svarsfrekvens på 64 %.²⁴ Det optimala hade naturligtvis varit en svarsfrekvens på 100 %, men då procentsatsen är över 50 % kan det ändå antas att det finns en relativt hög

²⁰ Bryman, Allan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB 2002. Sida. 292

²¹ Bryman, 2002. Sida 243

²² Se bilaga 1

²³ Se bilaga 1.

²⁴ *Nationalencyklopedin*, validitet. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/validitet> (hämtad 2020-05-11)

sanningshalt för arbetet i sig. Reliabiliteten, alltså om ett liknande resultat hade uppnåtts om samma undersökning hade gjorts igen, är problematiskt att svara på.²⁵ Enkäten skickades ut februari 2020, och stängdes precis innan coronapandemin bröt ut Sverige. En sådan världsomvälvande händelse, som dessutom i många fall förändrat hur sjukvården arbetar idag, gör reliabiliteten inte särskilt hög. Skulle samma enkät skickas ut då coronapandemin blivit mer stabil skulle dessa inkomna svar från respondenterna kunnat ge ett helt annat resultat, samma sak om undersökningen genomförts mitt under pandemin. Objektivitet är något som alltid eftersträvats under hela examensarbetet.

1.7.6 Etiska aspekter

Enkätundersökningen har varit helt konfidentiell, varken mejladresser eller några andra personliga uppgifter har varit möjliga att utröna av svaren.

²⁵ Bryman, 2002. Sida 72

2. Teori

2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Utöver definitionen av psykosocial arbetsmiljö i begreppsdefinitionen, menar Lena Abrahamsson, professor i genus och teknik och Jan Johansson, professor i industriell produktionsmiljö, att psykosocial arbetsmiljö handlar om att en människa ska kunna påverka sitt arbete. En god arbetsmiljö ger arbetet ”fysisk, intellektuell och kulturell stimulans, omväxling, social samvaro, sammanhang, lärande och en personlig och yrkesmässig utveckling.”²⁶ Det ska vara en lagom balans på arbetstyngd och påfrestningar. Själva arbetsplatsen ska ha en utpräglad ”jämslälldhet, rättvisa, respekt, tillit, demokratiskt ledarskap och öppen kommunikation”.²⁷ Det ska finnas en möjlighet för dig som individ att kombinera din fritid och ditt arbete på ett bestående vis.²⁸

2.2 KASAM

Aaron Antonovsky, professor i medicinsk sociologi, presenterar i *Hälsans mysterium* sin teorimodell KASAM - Känsla Av SAManhang. Han bygger upp begreppet med tre komponenter: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.²⁹

2.2.1 Begriplighet

Begriplighet är i vilken omfattning inre och yttre stimuli upplevs som förnuftsmässigt gripbara. Detta kan exempelvis vara information eller arbetsuppgifter som är greppbara, förståeliga och sammanhängande. Skillnaden mot detta är vad Antonovsky kallar brus, det vill säga upplevelsen av att information som tillhandahålls är oordnad, slumpartad, icke förväntad eller oförklarlig. En individ med hög begriplighet i sin arbetsituation väntar sig att kunna förutsäga de stimuli hen stöter på. Om de trots allt kommer oförutsett finns det ordning och förklaring bakom dem.³⁰

Anders Hanson, utbildare och filosofie magister i arbets- och organisationspsykologi, beskriver i *Hälsopromotion i arbetslivet* att enligt Antonovsky är begriplighet att vi upplever information och intryck som strukturerade och förutsägbara. En individ har möjligheten att bedöma verkligheten och att förstå varför den är som den är och hur saker blir som de blir. Som individ krävs det en begriplighet för att kunna hantera problematiska situationer som kan uppstå. Upplever en människa världen som osammanhängande eller kaotiskt så har hen svårt att hantera den situation hen kan befinna sig i. För att ha en god hanterbarhet krävs det en god begriplighet.³¹

²⁶ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, *Hundra år av ensamhet i Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 19, nr 2, 2013. Direktlänk: <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17776> (hämtad 2020-01-13). Sida 11

²⁷ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 11

²⁸ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 11

²⁹ Antonovsky, Aaron, *Hälsans mysterium*, 2. utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005. 2005. Sida 42f

³⁰ Antonovsky, 2005. Sida 44

³¹ Hanson, Anders, *Hälsopromotion i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 2004. Sida 113

2.2.2 Hanterbarhet

Med hanterbarhet menar Antonovsky att individen måste ha en upplevelse av att det går att bemöta stimuli med tillräckliga resurser. Dessa resurser måste vara tillgängliga men måste nödvändigtvis inte vara de som hen styr över själv, utan kan vara kollegor eller chefer som hen känner tillit till. Om hanterbarheten är hög, finns det ingen förekomst av utsatthet hos arbetarna.³²

Hanson menar att hanterbarhet även handlar om att som människa kunna ta hjälp, och att be sin omgivning om hjälp. Det är en tillgång att som person kunna se vilka resurser andra medmänniskor har och att ha ödmjukheten att be om stöd. Hanterbarhet är tron på att människor kan klara av kraven och svåra händelser med hjälp av andra och en själv. Finns det en god hanterbarhet kan du som person känna att det är du som styr över de problem som kan uppstå och lösa dessa istället för att vara en passiv mottagare.³³

2.2.3 Meningsfullhet

Den sista komponenten, meningsfullhet, är KASAM:s motivationskomponent. Värdet ligger i att livet har en känslomässig innebörd och att det finns ett värde att investera energi i de krav och problem som kan uppstå. En individ med hög meningsfullhet välkomnar med andra ord utmaningar och är inte rädd för konfrontationen med dem.³⁴

Hanson menar att meningsfullheten är något som ska besvara livets varför-frågor. Varför ska jag göra detta? Vad ger detta mig? När en uppgift presenteras finns det två sätt att reagera på detta: en känsla av att arbetsuppgiften är en stor börda eller se det som en utmaning som är värd att engagera sig i. En upplevelse av meningsfullhet på en arbetsplats kan locka fram engagemang, energi och livsglädje.³⁵

2.3 Ledarskap

Barbro Lennéer Axelson och Ingela Thylefors menar att ledarskap handlar om ett socialt inflytande. En individ får mer inflytande än övriga medlemmar vid en viss tidpunkt eller över en viss tid. Den som är chef, menar Lennéer Axelson och Thylefors, är den person som har fått befattningen formellt.³⁶ En chef kan ha olika stilar av ledarskap som i sin tur påverkar människorna i arbetsgruppen.

De delar in olika typer av ledarskap utifrån rollerna auktoritär ledare, låt-gå-ledare och demokratisk ledare. En auktoritär ledare ses som en person som inte litar på sina medarbetares kompetens eller omdöme. Hen anser sig veta allt oavsett personalens erfarenhet eller kompetens. En auktoritär ledare beordrar, styr och bestämmer allt. Skulle någon

³² Antonovsky, 2005. Sida 45

³³ Hanson, 2004. Sida 114

³⁴ Antonovsky, 2005. Sida 46

³⁵ Hanson, 2004. Sida 114

³⁶ Lennéer-Axelson, Barbro och Thylefors, Ingela, 2005. Sida 97

medarbetare ha tankar som inte stämmer överens med ledaren kan det uppfattas som ett störande inslag. Personalen behandlas som tonåringar där ledaren måste vara sträng eller snäll. Då arbetsgruppen inte uppmuntras till självständighet, initiativ eller kreativitet kan resultatet bli en ytlig följsamhet och lojalitet.³⁷

Motsatsen till en auktoritär ledare är låt-gå-ledaren som inte har några gränser och inte ger några klara besked. Uppstår det problem skjuts dessa upp och inga beslut blir snabbt fattade. Det finns ingen motivation för uppgiften och ledaren upplevs som osäker.³⁸

Den sista ledarstilen är den demokratiska eller flexibla ledaren. En sådan ledare är lyhörd för sin grupp och kan låta sig påverkas av den. Dock vågar hen fatta egna beslut som kan vara kontroversiella men som gynnar verksamheten. Den demokratiska ledaren har ett brett register av goda egenskaper som kan vara kunskap inom arbetet eller att vara socialt kompetent. Det finns en tillit för arbetsgruppen med en syn på att de personer som ingår är mogna och ansvarskännande och har resurser som är nyttiga för verksamheten. Ledaren sprider en trygghet som gör att det underlättar för personalen att genomgå förändringar. Atmosfären är fri från prestige och den demokratiska ledaren kan erkänna när hen gör fel eller misstag. Detta medför att medarbetarna vågar ta risker eftersom ett misstag inte är lika med en katastrof. Är en chef uppskattad av sina medarbetare finns det ett överseende över hens brister.³⁹

Hanson har i sin tillämpning av KASAM i *Salutogent ledarskap - för hälsosam framgång*, tagit upp chefers eller ledares roll i denna teorimodell. Han menar att ledaren också behöver en känsla av sammanhang i sitt arbete och att detta ger sitt uttryck i tre förutsättningar: ”vilja att leda, kunskap och förståelse för vad ledarskap går ut på (och) förmåga och mod att leda”.⁴⁰ Om dessa förutsättningar följs, menar Hanson att detta bidrar till medarbetarnas känsla av KASAM.⁴¹ Vidare menar Hanson att “Det salutogena synsättet innebär att se de tillgångar och de värden som varje människa har.”⁴² Detta leder till en värdegrund, enligt Hanson, och det salutogena ledarskapet lyfter fram mänskliga värden, vilket motiverar och engagerar människor.⁴³

2.4 Stress

Stress, är enligt Nationalencyklopedin ”inom psykologisk, medicinsk och allmänbiologisk vetenskap de anpassningar i kroppens funktioner som utlöses av fysiska eller psykiska påfrestningar, stressorer (stressfaktorer).”⁴⁴

³⁷ Lennéer-Axelsson och Thylefors, 2005. Sida 103–106

³⁸ Lennéer-Axelsson och Thylefors, 2005. Sida 107

³⁹ Lennéer-Axelsson och Thylefors, 2005. Sida 109

⁴⁰ Hanson, Anders, *Salutogent ledarskap: för hälsosam framgång*, Fortbildning, Solna, 2010. Sida 23

⁴¹ Hanson, 2010. Sida 24

⁴² Hanson, 2010. Sida 41

⁴³ Hanson, 2010. Sida 41f

⁴⁴ *Nationalencyklopedin*, stress. Direktlänk: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/stress> (hämtad 2020-02-12)

Mats Eklöf, lektor i psykologi, beskriver stress ytterligare i *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling* att det som utlöser stressreaktioner är “krav som är svåra eller omöjliga att bemästra”.⁴⁵ Han menar att krav som är höga orsakar problem med återhämtning, oavsett om det är under arbetstid eller på fritiden, och att detta i sin tur påverkar hjärnan och andra delar i kroppen negativt.⁴⁶ Han menar också att arbetstagare utsätts för förväntningar angående hur arbetet ska göras och vad i arbetet som är det viktigaste att göra. Dessa förväntningar definierar den roll arbetstagaren har i sitt arbete. Arbetet kan bli stressigt om arbetstagaren upplever sig slitits mellan förväntningar som är oförenliga eller om osäkerhet finns angående vad som ska göras.⁴⁷ Eklöf menar också att det finns olika typer av krav som skapar stress: kvantitativa krav, kognitiva krav och emotionella krav:

Kvantitativa krav är, som namnet antyder, situationer där arbetsmängden är svår att hantera. Det finns inte tillräcklig tid för att sköta arbetsuppgifterna, vilket leder till att pauser hoppas över och att det ständigt finns en känsla av stress. Här finns alltså höga krav från överordnade.⁴⁸

Kognitiva krav handlar om hur arbetsmiljön ställer krav på arbetstagaren utifrån den uppmärksamhet som denne måste ge utifrån omgivningens signaler, utifrån intellekt, informationsbearbetning, bedömningar och beslutfattande under osäkra och komplexa former. Dessa krav blir mer stressande och ohanterbara i förhållande till hur otydlig, komplicerad och motsägelsefull informationen är. Problematiken uppkommer då de kognitiva kraven växer till en situation där arbetstagaren på grund av avsaknad av yttre möjligheter, som tid och omgivningens stöd, inte kan manövrera dem. Även dålig hälsa, yrkesskicklighet och andra personliga resurser gör dem svåra att hantera.⁴⁹

Emotionella krav belastar arbetet genom att de kräver de psykiska resurser arbetstagaren har. Eklöf beskriver hur emotionella krav eller emotionellt arbete uppstår: Arbetstagaren innehar ett arbete där det fordras av arbetstagaren att uppvisa känslor hen inte har. Exempel på detta kan vara arbetare som innehar servicetjänster där glädje, trevlighet och entusiasm ofta fordras, men som arbetaren kanske inte känner. En dissonans över ens känslor uppkommer alltså i sådana situationer.⁵⁰

2.4.1 Platt organisation

Hanson menar att vi idag har skapat en platt organisation där vi som medarbetare har fått arbetsinnehållet utvidgat och det har getts ett större ansvar för att skapa ett värde och en större kundnytta. Det som var syftet med detta var att medarbetarna fick ett mer delegerat och

⁴⁵ Eklöf, Mats, *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017. Sida 50

⁴⁶ Eklöf, 2017. Sida 50

⁴⁷ Eklöf, 2017. Sida 58

⁴⁸ Eklöf, 2017. Sida 51

⁴⁹ Eklöf, 2017. Sida 51–52

⁵⁰ Eklöf, 2017. Sida 53

ett delaktigt arbetsliv. Det finns en förväntning på att medarbetare ska ha en möjlighet att påverka sitt arbete i en större utsträckning. Det som blivit negativt av att göra en platt organisation, enligt Hanson, är att en större frihet ger konsekvensen av en större otydlighet, vilket kan leda till utbrändhet. Arbetet som ska utföras har blivit mer gränslöst där arbetsrutiner och strukturer har försvunnit. En avgränsning med arbetstiden gentemot vår fritid och återhämtning är minskad eller har försvunnit. Samhället har idag oreglerad arbetstid, projektbaserat arbete, förtroendetid, distansarbete som några exempel på hur arbetstiden är flytande.⁵¹

⁵¹ Hanson, 2004. Sida 25f.

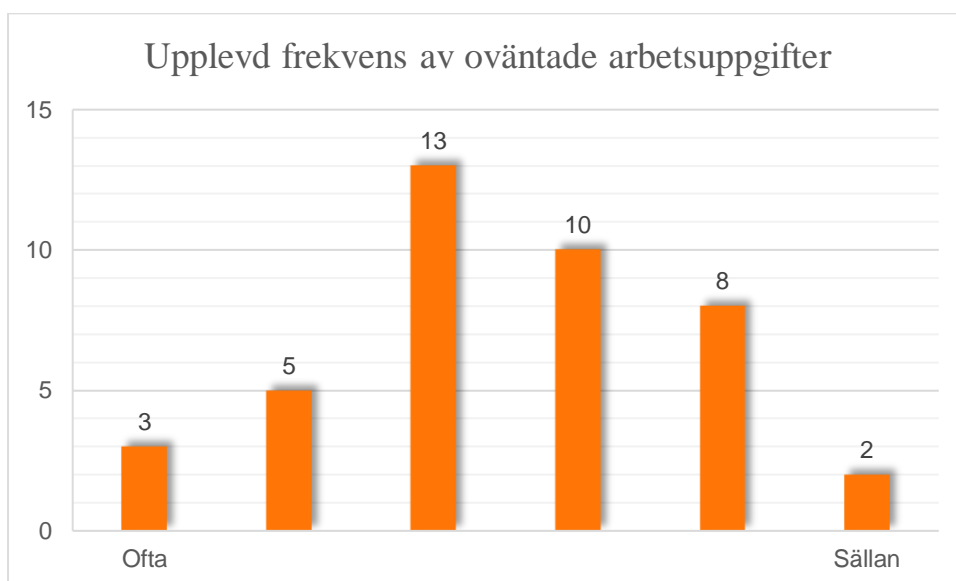
3. Empiri

I följande avsnitt presenteras enkätsvaren. Enkätsvaren introduceras i tematisk ordning, det vill säga att de frågor som ställts kopplat till begriplighet presenteras för sig, likaså de frågor som ställts kopplat till hanterbarhet et cetera. Utöver komponenterna i KASAM presenteras även de enkätfrågor som har med ledarskap att göra under en egen rubrik, likaså stress.

3.1 KASAM

3.1.1 Begriplighet

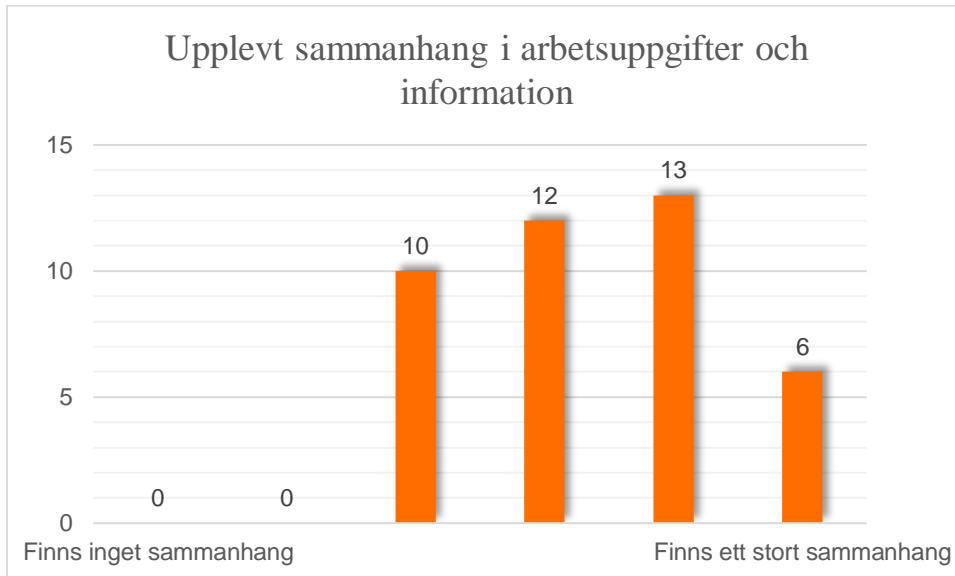
I figur 1 presenteras respondenternas upplevelse av att de fått arbetsuppgifter som de inte räknat med. Det var en jämn fördelning av svaren där 21 respondenter svarade inom spektrumet ofta, medan 20 respondenter svarade inom urvalet för sällan.



Figur 1⁵²

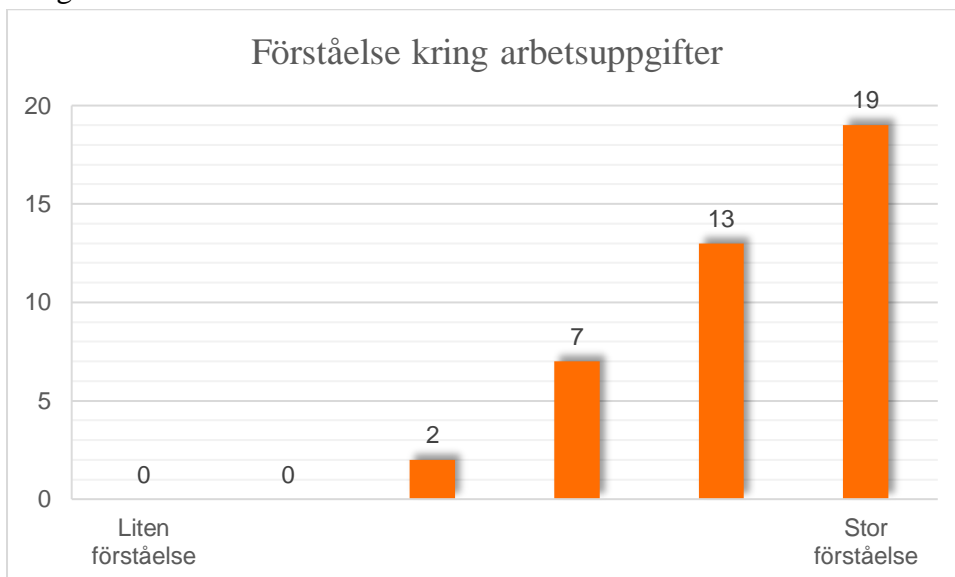
⁵² Schelin och Stefansson, 2020

Det framgår i figur 2 att det var en klar majoritet som såg ett sammanhang i sina arbetsuppgifter och i information som givits. Det var 31 respondenter som svarade att det fanns ett stort sammanhang och det var 10 respondenter som uppgav att de till viss grad upplevde att det inte fanns något sammanhang i de arbetsuppgifter eller information som de fått.



Figur 2⁵³

Angående förståelse för arbetet (varför arbetsuppgifter görs och till vilken nytta), som redovisas i figur 3, var det en klar majoritet som svarade att de hade detta. Här svarade 39 respondenter att de hade förståelse. Endast 2 respondenter lutade åt liten förståelse, detta marginellt dock.

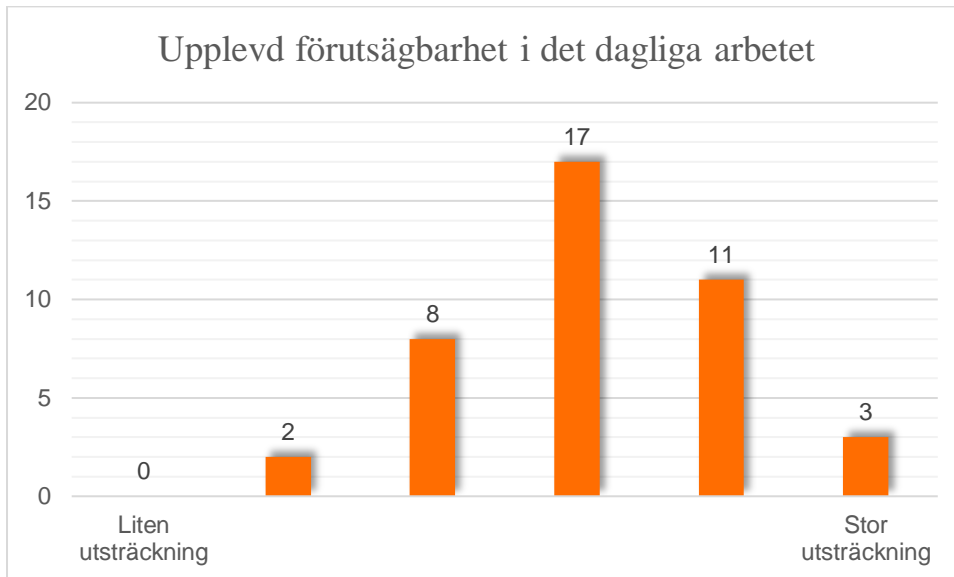


Figur 3⁵⁴

⁵³ Schelin och Stefansson, 2020

⁵⁴ Schelin och Stefansson, 2020

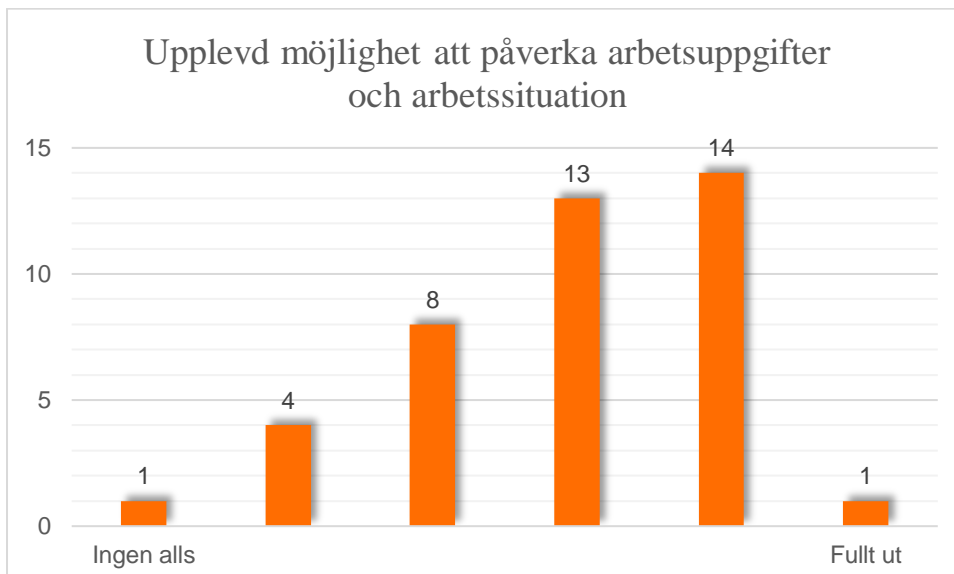
I figur 4 är 31 svar fördelade mot stor utsträckning på skalan. Det fanns en upplevelse kring en viss förutsägbarhet (till exempel sammanhang i arbetsuppgifter) i det dagliga arbetet, men inte en total förutsägbarhet. 10 respondenter angav svar som lutade åt liten utsträckning.



Figur 4⁵⁵

3.1.2 Hanterbarhet

Figur 5 visar att 28 respondenter ansåg att de kunde påverka sina arbetsuppgifter och arbets-situation fullt ut, medan 13 respondenter var på andra sidan av skalan och upplevde liten till ingen möjlighet alls.

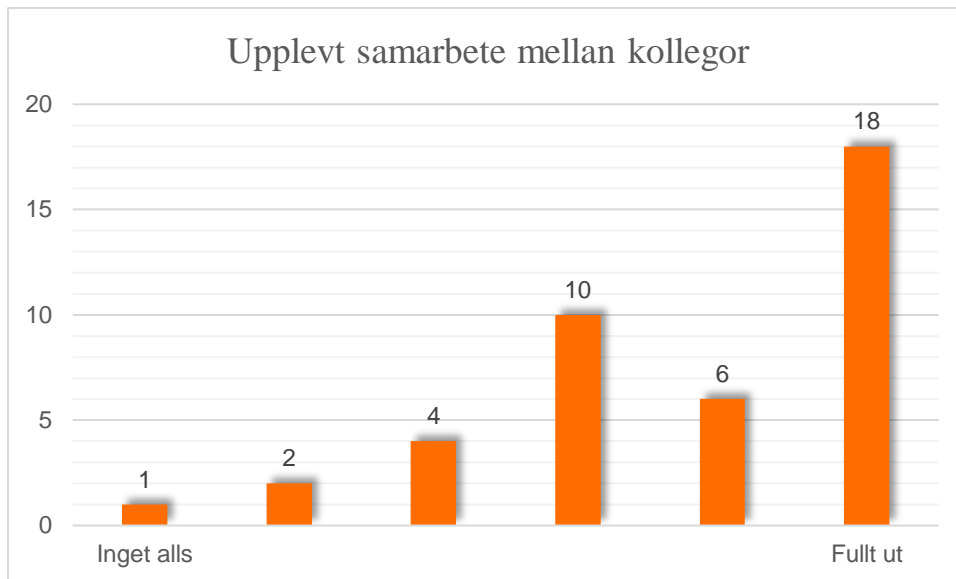


Figur 5⁵⁶

⁵⁵ Schelin och Stefansson, 2020

⁵⁶ Schelin och Stefansson, 2020

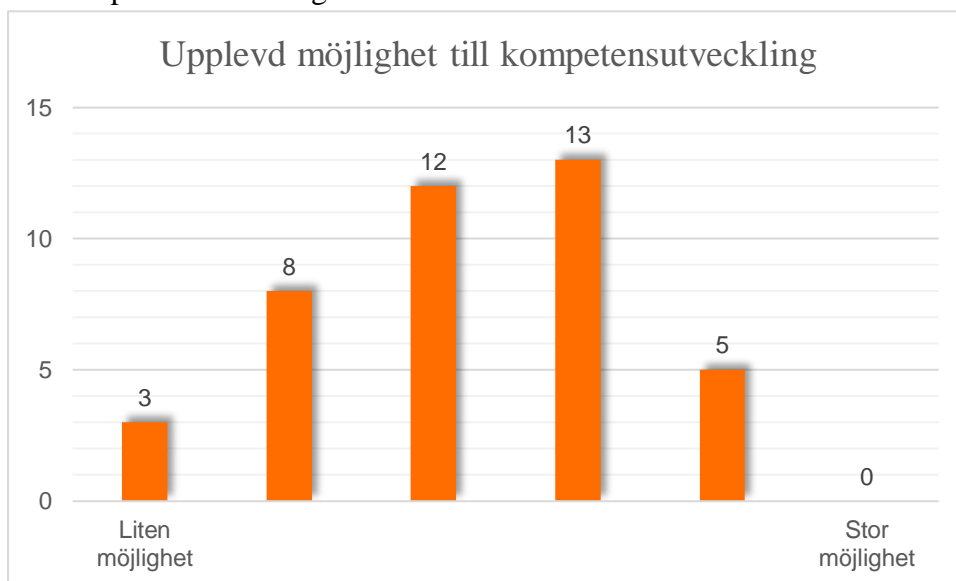
Det kan utläsas i figur 6 att 34 respondenter upplevde ett kollegialt samarbete i någon mån. Knappt en hel majoritet, 18 respondenter, angav det högsta svarsalternativet, alltså fullt ut. Det var 7 respondenter som angav att de inte hade någon upplevelse om hjälpsamhet till en liten del av hjälpsamhet.



Figur 6⁵⁷

3.1.3 Meningsfullhet

Figur 7 visar att 23 respondenter upplevde att de endast hade en liten möjlighet till kompetensutveckling. Motsatsen är 18 respondenter som upplevde att de hade viss möjlighet för kompetensutveckling.

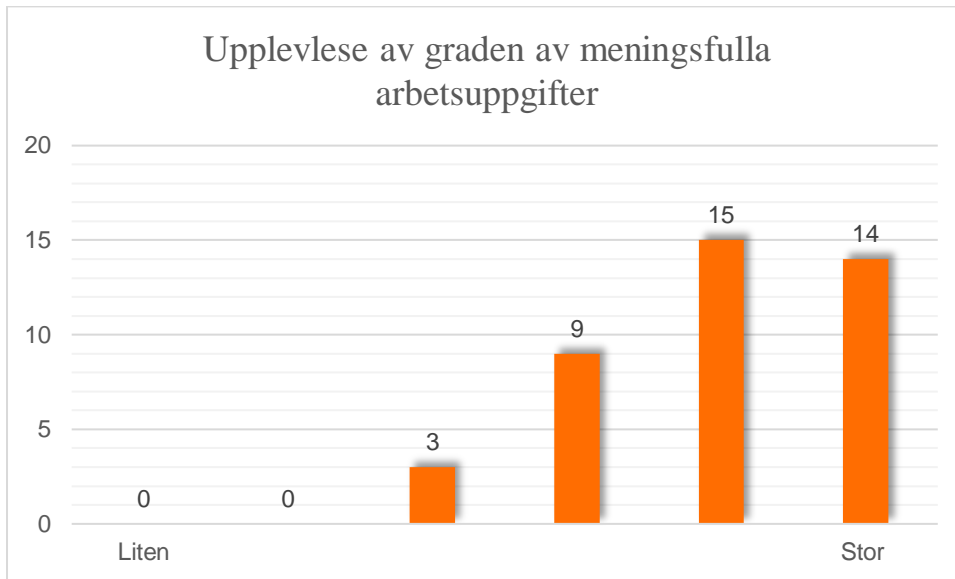


Figur 7⁵⁸

⁵⁷ Schelin och Stefansson, 2020

⁵⁸ Schelin och Stefansson, 2020

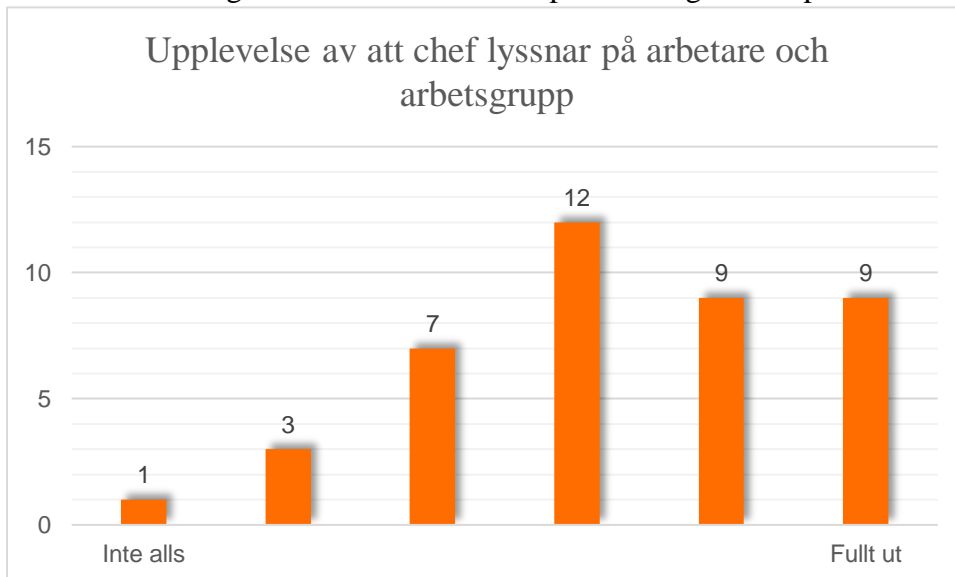
Det går att se en klar majoritet angående upplevelsen över meningsfulla arbetsuppgifter i figur 8, där 38 respondenter svarade att den var stor. Det var 3 respondenter som upplevde en något mindre meningsfullhet angående sina arbetsuppgifter.



Figur 8⁵⁹

3.2 Ledarskap

Figur 9 visar på en majoritet som upplevde att chefen lyssnade på dem. 31 respondenter har svarat att de ansåg detta. Vidare har 11 respondenter gett svar på andra delen av skalan.



Figur 9⁶⁰

⁵⁹ Schelin och Stefansson, 2020

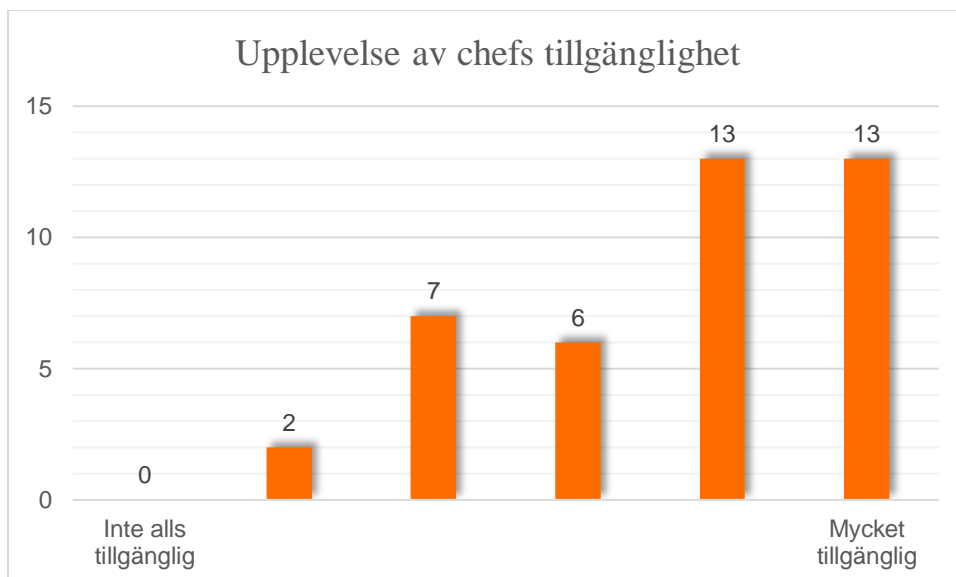
⁶⁰ Schelin och Stefansson, 2020

I figur 10, kan det utläsas att majoriteten, med 30 respondenter, upplevde att chefen tog vara på erfarenhet och kunskap. Vidare kan det utläsas att 11 respondenter upplevde motsatsen: att chefen inte tog vara på erfarenhet och kunskap.



Figur 10⁶¹

Angående huruvida chefen var tillgänglig eller ej, i figur 11, har en majoritet med 32 respondenter svarat att chefen i någon grad var detta. Det var å andra sidan 9 respondenter som angav att de upplevde att chefen inte var lika tillgänglig.



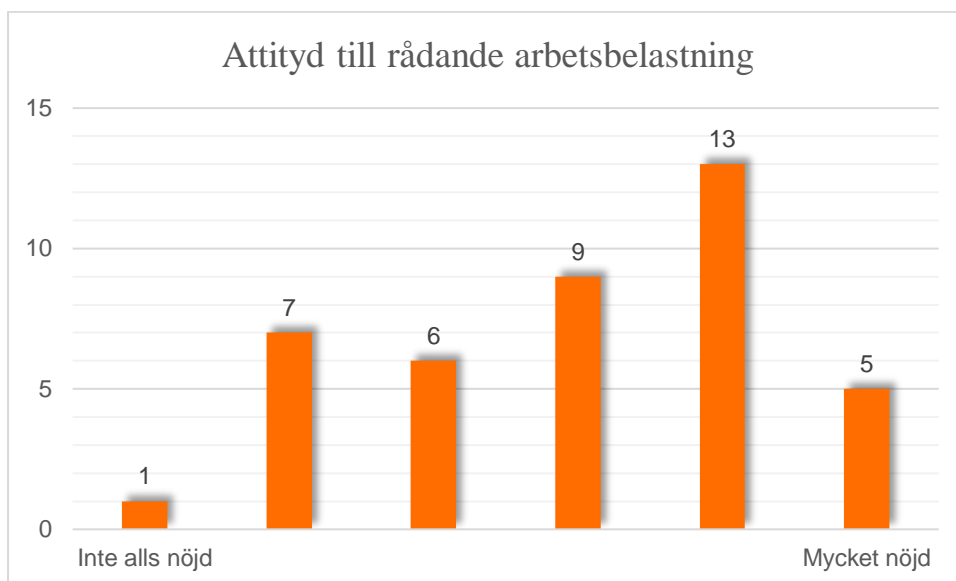
Figur 11⁶²

⁶¹ Schelin och Stefansson, 2020

⁶² Schelin och Stefansson, 2020

3.3 Stress

Figur 12 visar att 27 respondenter var nöjda till mycket nöjda med sin arbetsbelastning, vilket inte är så stor majoritet av skalan. 14 respondenter upplevde istället motsatsen.



Figur 12⁶³

⁶³ Schelin och Stefansson, 2020

4. Analys

I följande del presenteras de olika empiridelarna i relation till diagrammen i tematisk ordning. Således först KASAM med dess beståndsdelar, följt av ledarskap och till sist stress.

4.1 KASAM

4.1.1 Begriplighet

I figur 1, har majoriteten av respondenterna svarat att de i viss mån fått arbetsuppgifter som de inte räknat med.⁶⁴ Antonovsky skulle kalla detta för brus, eftersom arbetsuppgifterna inte var väntade eller sammanhängande.⁶⁵ Schelin och Stefansson observerar dock att även om upplevelsen av att få oväntade arbetsuppgifter ansågs vara ofta, behöver detta inte betyda att det är en låg begriplighet i själva arbetsuppgiften, eftersom oväntade arbetsuppgifter fortfarande kan få en förklaring. Det Antonovsky istället menar är att själva arbetssituationen har en låg begriplighet, eftersom arbetstagaren inte vet vad som komma skall.⁶⁶ Vad som kan väga upp denna låga begriplighet är att respondenterna upplevde ett stort sammanhang kring sina arbetsuppgifter, som kan ses i figur 2.⁶⁷ Dessutom är det möjligt att i figur 3 se att respondenterna upplevde sig ha en stor förståelse kring arbetsuppgifterna.⁶⁸ Förutsägbarheten var dessutom också hög, som kan ses i figur 4.⁶⁹ En känsla av hög förutsägbarhet kan i sin tur ge en ordning för de arbetsuppgifter som dock ansågs vara oförutsedda. I sin tur kan det ge respondenterna en övergripande känsla av hög begriplighet för det dagliga arbetet med eller utan tillkommande arbetsuppgifter.

Likt det Abrahamsson och Johansson beskriver, att en god psykosocial arbetsmiljö präglas av sammanhang, är det här möjligt att observera utifrån begriplighetsaspekten att sammanhanget var fördelaktigt.⁷⁰ Detta eftersom respondenterna uppgett att de till stor del såg ett sammanhang och hade en förståelse för sina arbetsuppgifter, trots att de var oväntade.⁷¹ Utifrån respondenternas svar, observerar Schelin och Stefansson, att respondenterna i majoritet kunde hantera den situation de befann sig i, eftersom de arbetsuppgifter de hade (oväntade eller ej) fortfarande upplevdes som hanterbara. Hanson beskriver att Antonovsky menar att en upplevd osammanhängande tillvaro gör att det inte går att hantera den situation som man befinner sig i, vilket är motsatsen här.⁷² Skulle de oförutsägbara arbetsuppgifterna bli för många, kan balansen mellan att ha en hög begriplighet och låg begriplighet luta mot det sistnämnda. Det sammanhang respondenterna tidigare upplevt, samt förståelsen i det förutsägbara arbetet försvinner. Känslan av ordning och förklaring till varför personen arbetar

⁶⁴ Schelin och Stefansson, 2020

⁶⁵ Antonovsky, 2005. Sida 44

⁶⁶ Antonovsky, 2005. Sida 44

⁶⁷ Schelin och Stefansson 2020

⁶⁸ Schelin och Stefansson 2020

⁶⁹ Schelin och Stefansson 2020

⁷⁰ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 11

⁷¹ Schelin och Stefansson 2020

⁷² Hanson, 2004. Sida 113

med de arbetsuppgifter de har försvinner istället till en oordnad och ostrukturerad arbetsmiljö.⁷³

4.1.2 Hanterbarhet

Som observerades i figur 5 och 6, upplevde majoriteten av respondenterna möjlighet till att påverka arbetsuppgifter och arbetssituation och att samarbetet mellan kollegor var bra.⁷⁴ Hanterbarheten tycks därför vara hög, eftersom Antonovsky menar att hanterbarheten är hög om tilliten till kollegor är hög.⁷⁵ Vad Schelin och Stefansson ser, var det upplevda samarbetet mellan kollegor högt på skalan, där 34 respondenter upplevde ett bra samarbete mellan kollegor. De 7 som inte upplevde samma känsla av samarbete, hade således en lägre hanterbarhet.

Det upplevda goda samarbetet för de 34 respondenterna kan ge dem en känsla av att de styrde över de problem som eventuellt uppstod i det dagliga arbetet och således blev de inte passiva mottagare, likt Hanson beskriver.⁷⁶ Tillsammans kunde kollegorna hitta en lösning som gjorde att kraven inte kändes överväldigande, utan just hanterbara och ge en känsla av kontroll. Hanson menar att en hög begriplighet krävs för en hög hanterbarhet, vilket denna analys också påvisar.⁷⁷ Abrahamssons och Johanssons beskrivning av hur en god arbetsmiljö ska se ut, med bland annat öppen kommunikation, social samvaro och tillit anknyter också till detta, då det kollegiala samarbetet upplevdes som god av en majoritet. Känslan av det goda samarbetet kan i sin tur ge en arbetsmiljö där kommunikationen är öppen. Dessutom kan tillit för varandras kompetens ge en hög hanterbarhet även om resurserna är låga.⁷⁸

4.1.3 Meningsfullhet

Hanson beskriver att meningsfullheten ska svara på varför-frågorna i livet.⁷⁹ Då det är en majoritet av respondenterna som angett att de upplevde meningsfullhet med arbetsuppgifterna,⁸⁰ kan detta ge en känsla av ett positivt värde att komma till sin arbetsplats varje dag.⁸¹ Majoriteten av respondenterna upplevde således, utefter denna teori, att det var av värde att investera energi i arbetet. I relation till detta presenterar figur 7 att respondenterna till stor del inte hade möjlighet till kompetensutveckling.⁸² Utifrån Hansons teori om att meningsfullhet är något som ska besvara varför-frågor, finns det i frågan om kompetensutveckling en aspekt av meningsfullhet. Varför-frågan, alltså “-varför gör jag detta?” tycks få ett acceptabelt svar utifrån figur 8, då majoriteten av respondenterna upplevde meningsfullhet

⁷³ Hanson, 2004. Sida 113

⁷⁴ Schelin och Stefansson 2020

⁷⁵ Antonovsky, 2005. Sida 45

⁷⁶ Hanson, 2004. Sida 114

⁷⁷ Hanson, 2004. Sida 113

⁷⁸ Abrahamsson Lena och Johansson Jan, 2013. Sida 11

⁷⁹ Hanson, 2004. Sida 114

⁸⁰ Schelin och Stefansson 2020

⁸¹ Hanson, 2004. Sida 114

⁸² Schelin och Stefansson, 2020

i de arbetsuppgifter som de hade.⁸³ Trots detta upplevde majoriteten av respondenterna att de inte hade möjlighet till kompetensutveckling, som också är en del av varför-frågan utifrån Hansons beskrivning.⁸⁴ En person med hög meningsfullhet antar gärna utmaningar, vilket respondenterna här inte gav uttryck för att de fick.⁸⁵ Den egna kompetensutvecklingen står således still och leder till låg meningsfullhet.

4.2 Ledarskap

Figur 9, som handlar om respondenternas upplevelse av att chefen lyssnade på dem och arbetsgruppen, visar att majoriteten upplevde att chefen gjorde det.⁸⁶ En chef som är lyhörd och lyssnar på sin arbetsgrupp beskrivs av Lennéer Axelson och Thylefors som en demokratisk eller flexibel ledare. Utifrån denna teori är chefen socialt kompetent och sprider en trygghet, i synnerhet inför förändringar.⁸⁷ De respondenter som inte upplevde att chefen lyssnade på dem, stämmer in på Lennéer Axelsons och Thylefors beskrivning av den auktoritära ledaren, som inte litar på sina medarbetares kompetens eller omdöme, således lyssnar denna ledare inte, utan bestämmer allt.⁸⁸

Det som kan utläsas i figur 10 är att majoriteten av respondenterna ansåg att den kunskap och erfarenhet som fanns, togs till vara på.⁸⁹ En auktoritär ledare som Lennéer Axelsons och Thylefors beskriver det, hade gett en respons som istället varit motsatsen, då en auktoritär ledare inte litar på medarbetarnas kompetenser.⁹⁰ Även här tycks den demokratiska ledaren stämma in, eftersom en sådan litar på att arbetstagarna har resurser som är till nytta för verksamheten.⁹¹

Upplevelsen av chefens tillgänglighet som kan observeras i figur 11, visar också en majoritet som upplevde att den var bra.⁹² En låt-gå-ledare, som beskrivs av Lennéer Axelson och Thylefors som en ledare som inte fattar beslut snabbt eller ger besked i tid, skulle kunna upplevas som svårtillgänglig, då arbetstagarna inte får den respons de önskar.⁹³ En osäkerhet för ledaren hade då kunnat visa sig i denna figur, utifrån Schelin och Stefanssons tolkning, genom att respondenterna angett att chefen inte alls känns tillgänglig. Istället pekar figur 11 på att majoriteten av respondenterna upplevde att de hade en demokratisk ledare då en sådan sprider trygghet och har ett brett register av goda egenskaper, som Lennéer Axelson och Thylefors uttrycker det.⁹⁴

⁸³ Schelin och Stefansson, 2020

⁸⁴ Hanson, 2004. Sida 114

⁸⁵ Antonovsky, 2005. Sida 46

⁸⁶ Schelin och Stefansson, 2020

⁸⁷ Lennéer-Axelson och Thylefors, 2005. Sida 109

⁸⁸ Lennéer-Axelson och Thylefors, 2005. Sida 103-106

⁸⁹ Schelin och Stefansson, 2020

⁹⁰ Lennéer-Axelson och Thylefors. 2005. Sida 103-106

⁹¹ Lennéer-Axelson och Thylefors, 2005. Sida 109

⁹² Schelin och Stefansson, 2020

⁹³ Lennéer-Axelson och Thylefors, 2005. Sida 107

⁹⁴ Lennéer-Axelson och Thylefors, 2005. Sida 109

4.3 Stress

Det finns ett diagram som direkt hör till stress, figur 12.⁹⁵ Dock är det noterbart att många olika aspekter spelar roll i undersökning av stressnivåer, exempelvis noterar Eklöf att stress inte bara är “-krav som är svåra eller omöjliga att bemästra”⁹⁶ utan även förväntningar på arbetstagaren och de kvantitativa, kognitiva och emotionella krav som finns.⁹⁷ Dessutom menar Hanson att arbetstagare ska ha möjlighet att påverka sitt arbete, vilket kan leda till stress.⁹⁸ Exempel på detta är möjligt att observera i andra figurer, till exempel figur 1, då oväntade arbetsuppgifter ställer kognitiva krav, alltså att arbetstagaren upplevde stress då information som gavs ställer krav på bland annat informationsbearbetning.⁹⁹ Det samma gäller följande diagram inom begriplighet, figur 2 och 3.¹⁰⁰ Som noterats redan tidigare, upplevde en majoritet av respondenterna en känsla av sammanhang, vilket alltså betyder att deras upplevelse av stress borde vara låg. I figur 1 kan det dock uppmärksammas att majoriteten ändå ofta upplevde att de råkade ut för oväntade arbetsuppgifter¹⁰¹ - alltså något som kan bidra till stress enligt Eklöf.

Vidare skulle stress kunna upplevas om hanterbarheten för arbetsuppgifterna är låg, figur 5 och 6.¹⁰² Finns det ingen möjlighet att kunna påverka arbetsbördan eller att samarbetet mellan kollegorna inte existerar, uppstår en känsla av stress.¹⁰³ Enligt Eklöf är detta också exempel på kognitiva krav då stress upplevs om de krav som finns inte kan manövreras.¹⁰⁴ Också här har respondenterna till stor del svarat att de upplevde hög hanterbarhet, och stressnivån torde således vara låg här också.

Det sista diagrammet, figur 12,¹⁰⁵ är i sin tur exempel på det Eklöf definierar som kvantitativa krav, alltså att arbetsmängden är svår att hantera.¹⁰⁶ Majoriteten av respondenterna har här angett att de var nöjda med sin arbetsbelastning, således var de kvantitativa kraven inte upplevda som höga, och stressnivån var låg. Upplevs kraven som låga finns det en möjlighet för återhämtning även på arbetstid vilket kan ge en överblick över de arbetsuppgifter som anses behöva göras eller prioriteras.¹⁰⁷ Även om det finns en förväntning på personen av utförandet för arbetsuppgifterna kan denne utföra det utan att det finns en känsla av stress.

⁹⁵ Schelin och Stefansson 2020

⁹⁶ Eklöf, 2017. Sida 50

⁹⁷ Eklöf, 2017. Sida 51

⁹⁸ Hanson, 2004 Sida 25f.

⁹⁹ Eklöf, 2017. Sida 51

¹⁰⁰ Schelin och Stefansson, 2020

¹⁰¹ Schelin och Stefansson, 2020

¹⁰² Schelin och Stefansson, 2020

¹⁰³ Eklöf, 2017. Sida 52

¹⁰⁴ Eklöf, 2017. Sida 52

¹⁰⁵ Schelin och Stefansson, 2020

¹⁰⁶ Eklöf, 2017. Sida 51

¹⁰⁷ Eklöf, 2017. Sida 51

5. Slutsats

Denna uppsats har syftat till att få en bild av hur medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg upplever den psykosociala arbetsmiljön. Frågeställningen som legat till grund för uppsatsen är

- Hur upplevs den psykosociala arbetsmiljön för medicinska sekreterare på offentliga vårdcentraler i Region Kronoberg?

Sammanfattningsvis var upplevelsen i stort hos majoriteten av respondenterna en känsla av sammanhang, utifrån begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Det är alltså möjligt att dra en slutsats att helhetsmässigt, utifrån en majoritetsaspekt av inkomna svar, var känslan av sammanhang hög, förutom en liten del på två aspekter: begriplighet avseende oväntade arbetsuppgifter och meningsfullhet avseende möjligheten till kompetensutveckling.¹⁰⁸ Således en god psykosocial arbetsmiljö. Avseende ledarskap var resultatet liknande: majoriteten upplevde att enkätfrågorna angående ledarskapet var bra och utifrån ledarskapsteorin tycks de haft en demokratisk ledare.¹⁰⁹ Analysen utifrån stress har även den ett positivt resultat, då det framkom att majoriteten av respondenterna inte hade hög stressnivå. Ur en majoritetsaspekt utifrån KASAM-modellen av Antonovsky, ledarskapsteorin av Barbro Lennéer-Axelsson och Ingela Thylefors och stressteorin utifrån Mats Eklöf tycks den psykosociala arbetsmiljön upplevts som god bland de medicinska sekreterarna som arbetade på en offentlig vårdcentral i Region Kronoberg.

5.1 Egna reflektioner

Som nämndes i problemdiskussionen, måste arbetsgivaren skaffa sig en helhetsbild av arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen, där ett av syftena är att förebygga ohälsa.¹¹⁰ Vidare har även delar av styrdokumentet för chefer i Region Kronoberg presenterats, där psykosocial arbetsmiljö redogörs som en del av en god arbetsmiljö.¹¹¹ Utifrån detta ställs nu KASAM, ledarskap och stress, som begrepp inom psykosocial arbetsmiljö, i den ordningen.

5.1.1 Känsla av sammanhang?

I teoridelen presenterades de olika begreppen inom KASAM var för sig. En känsla av sammanhang (KASAM) är dock en sammanflätning av alla dessa begrepp, då de går in i varandra.

¹⁰⁸ Schelin och Stefansson 2020

¹⁰⁹ Lennéer-Axelsson och Thylefors, 2005. Sida 109

¹¹⁰ Iseskog, 2016. Sida 14f

¹¹¹ Region Kronoberg, 2019

Som noterats avseende begriplighet, kan det utläsas av majoriteten av svar, att den upplevdes som hög.¹¹² Det som skiljer sig från den höga begripligheten i stort var att respondenterna angett att de ofta känner att de fått oförutsedda arbetsuppgifter. Detta ger en låg begriplighet enligt KASAM men trots detta var den övergripande begripligheten hög.

En hög begriplighet kan sättas i relation till den höga hanterbarheten som respondenterna även här tycktes anse hög utifrån teorimodellen. Att få oförutsedda arbetsuppgifter har således inte resulterat i en låg hanterbarhet heller. Det fördelaktiga resultatet behöver dock inte betyda att det är en positiv upplevelse att få arbetsuppgifter som inte räknats med, eftersom det kan anses som något ytterligare arbetsmoment som ska utföras, och arbetsbelastningen blir således tyngre, vilket kan öka stressnivån. Vi menar därför att detta är något som ska beaktas och ses som en varningsklocka.

Meningsfullheten går in i två aspekter, respondenterna angav att de till stor del upplevde att de har meningsfulla arbetsuppgifter, men att möjligheten till kompetensutveckling var låg.¹¹³ Avseende detta kan en observation göras utifrån hanterbarhetskomponenten, där Antonovsky menar att en upplevelse måste finnas av att tillgängliga resurser finns.¹¹⁴ Kompetensutveckling skulle kunna vara en sådan del, enligt oss, och utifrån denna aspekt var alltså hanterbarheten också låg avseende kompetensutveckling, liksom meningsfullheten.

Vi upplever att en person som inte känner en möjlighet för att utveckla sig själv eller utmanas kan vidare ifrågasätta vad det ger dem. Värdet av att ha de arbetsuppgifter personen har försvinner då den egna kompetensutvecklingen står still. Känslan av meningsfullhet för arbetet, som personen utför, kan minska då personen inte får något i gensvar av verksamheten genom till exempel kompetensutveckling av olika slag. Arbetsuppgifterna blir, som Hanson beskriver det, istället en börda.¹¹⁵ Denna känsla av börda och minskad meningsfullhet kan påverka en person till att anse att det inte är värt att investera sin tid eller kompetens för just denna verksamhet och söka efter något som kan ge detta. "Varför ska jag ge något till dem när jag inte får något tillbaka?" En kompetensutveckling skulle kunna visa att verksamheten anser att det finns ett värde i personalen och vill satsa på dem; de uppgifter som personalen gör räknas.

5.1.2 Ledarskap

Utifrån ledarskap kan Hansons tillämpning av KASAM tas i beaktande. Som nämnts behöver chefen själv en känsla av sammanhang för att kunna sprida samma sak till sina medarbetare.¹¹⁶ Detta tar även Region Kronoberg fasta på i sitt material för chefer, där det står att chefen ska "skapa förståelse genom att förmedla sammanhanget".¹¹⁷ Då majoriteten av respondenterna utifrån Lennéer Axelson och Thylefors tycktes ha en demokratisk ledare,

¹¹² Schelin och Stefansson, 2020

¹¹³ Schelin och Stefansson, 2020

¹¹⁴ Antonovsky, 2005. Sida 45

¹¹⁵ Hanson, 2004. Sida 144

¹¹⁶ Hanson, 2010. Sida 23

¹¹⁷ Region Kronoberg, 2019

anser vi att det förefaller sig som att både cheferna och respondenterna hade en hög grad av KASAM. Hanson menar att detta i sin tur leder till ett ledarskap som motiverar och engagerar människor.¹¹⁸ Detta stämmer överens med den relativt höga graden av meningsfullhet som tidigare presenterats. Den samverkan som ska ske enligt arbetsmiljölagen § 1a,¹¹⁹ kan ses som god, enligt oss, då majoriteten av respondenterna uppgett att de upplevde en tillgänglighet hos sin chef.¹²⁰ Finns det en tillgänglighet kan arbetet för en god arbetsmiljö uppnås lättare då arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans strävar efter samma mål.

5.1.3 Stress

Som nämnts, står det i arbetsmiljölagen bland annat att ”Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetsituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.”¹²¹ I förhållande till detta kan figur 12 observeras, där majoriteten av respondenterna var nöjda med sin arbetsbelastning.¹²² Kontext ska finnas mellan enskilda arbetsuppgifter, enligt samma paragraf,¹²³ vilket respondenterna hade en upplevelse av att det fanns enligt figur 2 och 5, men trots detta var det en majoritet av respondenterna som upplevde att frekvensen av oväntade arbetsuppgifter var hög.¹²⁴ Denna upplevelse observerades ovan som en varningsklocka, och vi uppmärksammar särskilt utifrån kontextkravet att Region Kronoberg borde observera detta eftersom arbetsuppgifter måste ha kontext.

Trots detta resultat, som visar på en god psykosocial arbetsmiljö, fanns det fortfarande en del av respondenterna som inte upplevde en sådan, vilket givetvis borde uppmärksammas av ansvarig chef och åtgärdas. Även om en majoritet av personalen upplevde en god psykosocial arbetsmiljö, kan det fortfarande finnas ett arbetsmiljöproblem, eftersom alla inte upplevde arbetsmiljön som god.

5.2 Kritik mot det egna arbetet

Enkäten har inte låtit respondenterna svara fritt på någon fråga, och inga kompletterande intervjuer har gjorts, det skulle givetvis kunna få ett annat resultat om den möjligheten hade funnits, eftersom det nu är omöjligt att veta hur respondenterna tolkade frågorna. Det finns även en aspekt i att det som enligt använda teorier ger en dålig psykosocial arbetsmiljö, kanske inte upplevs så av respondenterna och det hade kunnat få en förklaring utifrån respondentens perspektiv om en intervjumetod hade använts. Eventuella intervjuer hade också kunnat ge en inblick i andra delar av den psykosociala arbetsmiljön som inte tagits upp i denna uppsats, som kanske hade kunnat inkluderas, eller givit förslag till vidare forskning.

¹¹⁸ Hanson, 2010. Sida 41f

¹¹⁹ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹²⁰ Schelin och Stefansson, 2020

¹²¹ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹²² Schelin och Stefansson, 2020

¹²³ Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160

¹²⁴ Schelin och Stefansson, 2020

5.3 Uppslag för framtida studier

Uppsatsen har endast undersökt offentliga vårdcentraler inom en region. I arbetets början var syftet att göra en jämförelse mellan privata vårdcentraler och offentliga, (därav första frågan i enkäten, se bilaga 1) men antalet respondenter från de privata vårdcentralerna var för lågt, vilket resulterade att fokus enbart blev på offentliga vårdcentraler. Fortsatt forskning hade kunnat röra fler regioner och även den privata sektorn, för att få en bild av hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut i delar av Sverige, eller hela landet. En jämförelse mellan den privata och offentliga sektorn hade varit intressant. Som diskuterades i metodkapitlet, genomfördes enkätundersökningen innan coronapandemin, därför hade det varit förnöjsamt att göra en liknande undersökning under eller efter pandemin.

6. Källförteckning

6.1 Litteraturkällor

- Antonovsky, Aaron, *Hälsans mysterium*, 2. utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005
- Arbetsmiljölagen, SFS nr: 1977:1160
- Bryman, Alan. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB 2002
- Eklöf, Mats, *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017
- Hanson, Anders, *Hälsopromotion i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 2004
- Hanson, Anders, *Salutogen ledarskap: för hälsosam framgång*, Fortbildning, Solna, 2010
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 2., [rev. och utök.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 1997
- Ieskog, Tommy, *Psykosocial arbetsmiljö från en rättslig utgångspunkt*, 1. uppl., IJK förlag, Stockholm, 2016
- Lennér-Axelsson, Barbro och Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi*, 4., [omarb.] utg., Natur och kultur, Stockholm, 2005
- Schelin och Stefansson 2020
- Sverke Magnus *Kvantitativa metoder: Om konsten att mäta det man vill mäta* i (red) Gustavsson Bengt, *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*, Studentlitteratur 2003, 2004

6.2 Elektroniska källor

Abrahamsson Lena och Johansson Jan, *Hundra år av ensamhet i Arbetsmarknad och Arbetsliv*, årg 19, nr 2, 2013. Direktlänk: <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17776> (hämtad 2020-01-13)

Folkhälsomyndigheten, *Statistik psykisk hälsa*, Folkhälsomyndigheten, 2019-12-11, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/> (hämtad 2020-05-25)

Nationalencyklopedin, läkarsekreterare. Direktlänk: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/läkarsekreterare> (hämtad 2020-05-06)

Nationalencyklopedin, salutogen. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/salutogen> (hämtad 2020-05-25)

Nationalencyklopedin, stress. Direktlänk:

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/stress> (hämtad 2020-02-12)

Nationalencyklopedin, validitet. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/validitet>
(hämtad 2020-05-11)

Region Kronoberg, *Ledaridén*, Region Kronoberg, augusti 2019. Direktlänk:

<http://intranat.ltkronoberg.se/utveckling-och-styrning/chef-och-ledarskap/ledariden/> (hämtad 2020-01-13)

7. Bilaga 1 – enkätundersökningen

2020-05-05

Psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare i Region Kronoberg

Psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare i Region Kronoberg

Denna enkät är skapad för att se eventuella skillnader angående psykosocial arbetsmiljö på privata och regionala vårdcentraler.

Tack för att du tar dig tid att svara på dessa frågor!

***Obligatorisk**

1. Jag arbetar på en... *

Markera endast en oval.

- Privat vårdcentral
 Regional vårdcentral

2. Hur ofta känner du att får arbetsuppgifter som du inte räknat med? *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Sällan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ofta

3. Upplever du ett sammanhang i dina arbetsuppgifter och i den information som ges av din chef? *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Finns inget sammanhang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Finns ett stort sammanhang

2020-05-05

Psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare i Region Kronoberg

4. Hur stor är din förståelse kring dina arbetsuppgifter? (Varför de görs och till vilken nytta.) *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Liten förståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Stor förståelse

5. Hur stor möjlighet har du att påverka dina arbetsuppgifter och arbetssituation? *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Ingen alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fullt ut

6. Hur mycket upplever du att ni hjälps åt bland kollegorna? *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Inget alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fullt ut

7. Hur nöjd är du med din arbetsbelastning? *

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	
Inte alls nöjd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket nöjd

2020-05-05

Psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare i Region Kronoberg

8. Hur stor möjlighet har du att kompetensutveckla dig själv? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Liten möjlighet Stor möjlighet

9. Hur stor är din upplevelse att dina arbetsuppgifter är meningsfulla? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Liten Stor

10. I hur stor utsträckning upplever du att dina arbetsuppgifter är förutsägbara? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Liten utsträckning Stor utsträckning

11. Hur mycket upplever du att chefen lyssnar på dig och din arbetsgrupp? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Inte alls Fullt ut

2020-05-05

Psykosocial arbetsmiljö för medicinska sekreterare i Region Kronoberg

12. I hur stor utsträckning upplever du att din chef tar vara på dina erfarenheter och kunskaper? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Inte alls Fullt ut

13. Hur tillgänglig är din chef? *

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6

Inte alls tillgänglig Mycket tillgänglig

Det här innehållet har varken skapats eller godkänts av Google.

Google Formulär