

KVINNORS OCH MÄNS ARBETSMILJÖ
– EN KVANTITATIV JÄMFÖRANDE STUDIE OM HUR KVINNOR OCH MÄN
UPPLEVER DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Jessica Abdulhadi
Vjollca Haradinaj

A-K2019:4



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Organisations och personalutvecklare i samhället

Svensk titel: Kvinnors och mäns arbetsmiljö- en kvantitativ jämförande studie om hur kvinnor och män upplever den psykosociala arbetsmiljön

English title: Women´s and men´s work environment- A quantitative comparative study on how women and men experience the psychosocial work environment

Utgivningsår: 2019

Författare: Jessica Abdulhadi, Vjollca Haradinaj

Handledare: Göran Jutengren

Examinator: Leif Sandsjö

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, kön, stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd, autonomi, inflytande och egenkontroll.

Förord

Tack till alla respondenter som har ställt upp och varit till en stor hjälp i vårt skrivande, utan era svar hade denna studie inte varit möjligt. Ni har gett oss styrka och självförtroendet att genomföra vår uppgift. Ett stort tack till alla runt omkring oss för all stöd och tålamod vi har fått under den här perioden. Vi vill även tillägna ett stort tack till vår handledare Göran Jutengren för alla tips och goda råd.

Tack!

Författare,

Jessica Abdulhadi

Vjollca Haradinaj

Abstract

The purpose of our study is to investigate men's and women's experiences of their psychosocial work environment. To fulfil our purpose and our questions the following research question were formulated “Is there any difference between men and women's experience of stress, bullying, sexual harassment, social support, management support and autonomy in their work environment?” The study has been conducted via our web survey on social media, Facebook and LinkedIn. Our method has been of a quantitative nature and implemented with 112 respondents. To get as many answers as possible, we have shared the questionnaire publicly and via messenger with friends who could take part of it. The reason why this material is used in this study is that it can contribute to an understanding of the respondents' experience of stress, bullying, social support, manager support, sexual harassment, autonomy, influence and self-control, and to be able to compare differences between men and women in these aspects. The result showed that in some cases there are differences between men and women. However, the result showed that there were no significant gender differences. This suggests that further research should continue to investigate gender differences regarding stress, bullying, sexual harassment, social support, managerial support, autonomy, influence and self-control, since the result can be interpreted as being that generalizing conclusions in this regard cannot be drawn at this time.

Keyword; Psychosocial work environment, gender, stress, bullying, sexual harassment, social support, managerial support, autonomy, influence and self-control.

Sammanfattning

Syftet i vår undersökning är att undersöka skillnader mellan mäns och kvinnors upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. För att kunna uppnå vårt syfte har följande frågeställning utformats: Är det någon skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd och autonomi i deras arbetsmiljö? Studien har utförts via vår webbenkät på sociala medier, Facebook och LinkedIn. Vår metod har varit av kvantitativ art och genomförts med 112 respondenter. För att få så många svar som möjligt har vi delat enkäten offentligt och via Messenger med vänner som kunde ta del av den.

Motiveringen till att detta material används i denna studie är att det kan bidra till en förståelse för respondenternas upplevelse av stress, mobbning, socialstöd, chef stöd, sexuella trakasserier, autonomi, inflytande och egenkontroll, samt för att kunna jämföra skillnader mellan män och kvinnor i dessa avseenden. Resultatet avslöjade inga skillnader mellan män och kvinnor som var statistiskt säkerställda. Eftersom respondenterna i studien har deltagit på eget initiativ avviker de sannolikt från populationen i sin helhet avseende intresse för och erfarenheter av könsskillnader och frågor om arbetsmiljö. Resultatet kan därför inte generaliseras till andra grupper i samhället. Vidare forskning bör använda sig av randomiserade urval för att undersöka könsskillnader gällande stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd, autonomi, inflytande och egenkontroll.

Nyckelord; Psykosocial arbetsmiljö, stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd, autonomi, inflytande och egenkontroll.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	6
BAKGRUND OCH PROBLEMMOMRÅDE	6
TIDIGARE FORSKNING	8
MANLIGT, KVINNligt, KÖN OCH GENUS	8
ARBETSLIVET OCH GENUS	9
PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	9
STRESS	10
MOBBNING	12
SEXUELLA TRAKASSERIER	13
SOCIALT STÖD	14
CHEFSSTÖD	15
AUTONOMI, INFLYTANDE OCH EGENKONTROLL	16
SYFTE	17
FRÅGESTÄLLNING	17
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	17
KRAV, KONTROLL OCH STÖDMODELLEN	18
KASAM	19
GENUSKONTRAKT	20
METOD	21
METODVAL	21
URVAL	21
UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE	21
VARIABLER	21
DATAANALYS	22
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	23
RESULTAT	23
DISKUSSION	25
JÄMSTÄLLDHET I SAMHÄLLET	29
METODDISKUSSION	31
FORTSATT FORSKNING OCH SLUTSATS	32
FORTSATT FORSKNING	32
SLUTSATS	32
KÄLLFÖRTECKNING	34
BILAGOR BILAGA 1	35
BILAGA 2	36
ENKÄTFRÅGOR	36
STRESS	36
MOBBNING	36
SEXUELLA TRAKASSERIER	36
SOCIALT STÖD	37
CHEFSSTÖD	37
AUTONOMI, INFLYTANDE OCH EGENKONTROLL	37

INLEDNING

Synen på arbete, dess roll och värde i samhällsutvecklingen har varierat över tid. Med tiden är det dock så att det har stiftats lagar om bland annat allas rätt till en trygg anställning och utfärdats allmänna råd såväl som rekommendationer och vägledning i hur man åstadkommer en bra arbetsmiljö. Arbete har för många blivit ett livsprojekt som bidrar till individens självförverkligande. Människor spenderar en stor del av sitt liv på sin arbetsplats, samtidigt som tilldelade arbetsuppgifter ska utföras utvecklas också relationer. Medarbetarna är organisationens viktigaste resurs. Ett bra psykosocialt klimat på arbetsplatsen blir med detta synsätt av stor vikt för människors upplevelse av välbefinnande med trivsel och för organisationens effektivitet.

Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön är så allmänt hållna att det är svårt att finna något konkret krav gentemot arbetsgivaren vad gäller den psykosociala arbetsmiljön, där orsakssamband kan vara svåra eller till och med omöjliga att slå fast vid. Lagtexten i arbetsmiljölagen säger också att arbetsmiljön ska anpassas till människan; att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Dessa allmänna råd när det gäller hur den psykiska arbetsmiljön ska utformas ute i praktiken säger inte så mycket. Under de senaste åren har dock såväl parterna på arbetsmarknaden som myndigheterna börjat visa ett ökat intresse för att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i praktiken ska omfatta även den psykiska hälsan.

Sättet hur vi arbetar idag har genomgått stor förändring. Den tekniska utvecklingen har spelat en stor roll och format arbetslivet på olika sätt. Ingen ska behöva bli sjuk eller skadad i sitt arbete. I Sverige undersöker Arbetsmiljöverket arbetsmiljön på den svenska marknaden för att ge myndigheter, arbetsgivare och forskare underlag som kan bidra till hälsosammare och säkrare arbetsmiljö. I en rapport "Arbetsorsakade besvär baserad på svar från sysselsatta personer och deras egna upplevelser på jobbet uppgavs hög arbetsbelastning som den vanligaste anledningen till hälsoproblem. Värk, trötthet och smärta var de vanligaste problemen. Fler kvinnor än män drabbas och det är hög arbetsbelastning som är den vanligaste orsaken. Av de ungefär 5 miljoner sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden har 1,4 miljoner haft besvär av arbetet det senaste året i form av oro, ångest, depressionssymtom, koncentrationssvårigheter, minnessvårigheter, sömnproblem och huvudvärk. Sexuella trakasserier, mobbing, stress, arbetstider samt ledarskap och jämställdhet är några av faktorerna som påverkar den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2018)

En stor del av de studier som genomförts inom genusforskningen är feministiskt orienterad och har fokuserat på kvinnors situation utan att sätta observationerna i relation till mäns situation. Det kan naturligtvis ha sina legitima anledningar och bidra till högst relevanta kunskaper. Kunskap om kvinnors arbetssituation inte blir fullständig förrän man kan göra jämförelser med hur män har det. Det kan finnas en begränsning i tidigare studier och ett fortsatt behov av direkta jämförelser mellan mäns och kvinnors arbetssituation.

Bakgrund och problemområde

Arbete äger rum i någon form av omgivning och i ett konkret sammanhang, vilket enklast kan definieras som de förhållanden som råder på en arbetsplats (Nationalencyklopedin 2012). Av tradition har begreppet arbetsmiljö framför allt förknippats med yttre faktorer som kemiska, ergonomiska och fysiska förhållanden. Det är lätt att tro att stress och stressrelaterade sjukdomar är ett modernt fenomen men även tidigare samhällsomvandlingar har lett till

förändringar som utmanat människans förmåga till anpassning. Arbetsmiljön indelas i en fysisk omgivande miljö som även omfattar sociala aspekter, och en psykologisk upplevd arbetsmiljö (Weman–Josefsson & Berggren 2013:12).

Under den senaste 20-årsperioden har emellertid kraven i arbetslivet ökat samtidigt som möjligheten för den enskilde att påverka har minskat. Trötthetsymptom och psykisk ohälsa ökade kraftigt och precis som nu förklarade man fenomenet med överansträngning och stress samt svårigheten att anpassa sig till det ökade arbetstempot, högre belastning och ökade krav på flexibilitet. Enligt forskning är det bara när den enskilde känner att det går att påverka situationen som en ökning av kraven också resulterar i en ökning i produktivitet, inte genom att höja tempot och svårighetskraven samtidigt som man inför fler och fler kontroller av vad de anställda gör (Weman-Josefsson & Berggren 2013:7). Ett exempel på en verksamhet där sjukfrånvaron är hög är vård och omsorg. Bejerot, Aronsson och andra genomförde en stor undersökning av svenska läkare och drog slutsatsen att ”onödiga” och ”orimliga” arbetsuppgifter alltmer fyllde deras tillvaro och att detta ökar den psykiska ohälsan bland läkare.

I dag lever vi i ett samhälle med ojämlik fördelning av makt och inkomster. Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad och eftersom män och kvinnor jobbar inom olika sektorer möter de olika arbetsförhållanden. Inom branscher som vård, omsorg och sociala tjänster där fler kvinnor är sysselsatta, finns i högre grad psykosociala arbetsmiljöproblem. Kvinnors högre risk för sjukskrivning har ökat över tid från 24 procent år 2012 till 29 procent åren 2015–2016 (Försäkringskassan 2018:2).

Enligt Arbetsmiljöverket (2016:2) har arbetsrelaterad stress blivit allt vanligare och särskilt utsatta är kvinnorna. Betydligt fler kvinnor (47 %) än män (34 %) upplever till exempel att arbetet är så stressigt att de inte hinner tänka på annat än arbete. Exempel på faktorer som har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och som bidrar till stress i arbetet är mobbning och kränkande särbehandling. Det finns sannolikt ett samband mellan kränkande bemötande och arbetsorsakad ohälsa. Kvinnor var exempelvis generellt mer utsatta för kränkande bemötande än män i en kunskapssammanställning av Arbetsmiljöverket (2016:2).

Enligt statistik från Kunskapssammanställning är arbetsmiljön sämre i verksamheter där kvinnor är i majoritet. Rapporten visar att höga psykologiska krav i arbetet är vanligt förekommande och att det vanligen handlar om den psykologiska belastningen i arbetet. Av samtliga tillfrågade att arbetet är psykiskt påfrestande, att arbetsbelastningen är hög och att arbetstempot nästan undantagslöst är högt. Könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden är ett bra exempel på vad som ligger bakom de variationer i organisatoriska villkor och den psykosociala arbetsmiljö som finns i olika sektorer. Män och kvinnor arbetar med olika arbetsuppgifter och allt fler kvinnor blir sjuka av sina jobb. Kvinnor är i större utsträckning i sådana yrken där man jobbar med människor vilket är särskilt emotionellt krävande eftersom det i många fall innebär en kombination av mycket höga krav och små möjligheter att påverka sitt arbete (Arbetsmiljöverket 2016:2).

När det gäller sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön är kvinnor drabbade i större utsträckning än män. Det kan till exempel ta sig uttryck i förlöjligande eller nedlåtande kommentarer relaterade till könstillhörighet. Det allra viktigaste är ändå att uppmärksamma att dessa handlingar förekommer på våra arbetsplatser oavsett vem som drabbas. Socialt stöd är en av våra viktigaste resurser på arbetet eftersom det kan påverka både effekten och upplevelsen av negativ stress. Det påverkar inte bara vårt psykiska välbefinnande, utan har även konkreta fysiologiska effekter som gör att vårt immunsystem

förstärks. Just det faktum att ha ett socialt stöd kan göra att vi tål väldigt mycket mer stress, även under längre tid, särskilt då det finns studier som visar att socialt stöd inte bara är fördelaktigt för mottagaren utan även för givaren (Weman–Josefsson & Berggren 2013:61).

För att en arbetstagare ska må bra i både arbets- och vardagslivet är den psykosociala arbetsmiljön en viktig del. Efter att arbetet tidigare påverkade oss fysiskt bidrar de idag många gånger till olika psykiska besvär. I Sverige är kvinnor särskilt överrepresenterade inom vården, barnomsorgen, arbeten som sekreterare, och lokalvården, medan män dominerar inom tekniska yrken som till exempel byggbranschen eller transport och kommunikation (Statistiska centralbyrån 2017). Även om den psykosociala arbetsmiljön är osynlig och inte går att ta på är vår förhoppning att få en förståelse och att den här studien ska vara ett steg på vägen att få en djupare förståelse för den psykosociala arbetsmiljön. Alla medarbetare, både män och kvinnor, på en arbetsplats har inte samma faktiska arbetsmiljö då de behandlas olika av sina medarbetare och chefer (Thylefors 2106:184).

TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt preciserar vi innebörden av begreppen kön-genus, arbetslivet och genus, arbetsmiljö, stress, mobbning, psykosocial arbetsmiljö, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd och arbetsbelastning och kopplar dem med tidigare forskning.

Manligt, kvinnligt, kön och genus

Begreppen manligt och kvinnligt har i vårt samhälle en solid roll som härstammar från den västerländska tanketraditionen. Förståelse för mångt och mycket har ofta sin utgångspunkt i dikotomier, det vill säga motsatspar, där insikt av det ena fordrar insikt om det andra och man kan endast få insikt genom att se vad det *inte* är. Ofta är dikotomier ordnade hierarkiskt vilket innebär att det ena motsatsordet representerar det normala och det andra representerar det avvikande. Man och kvinna är motsatspar där begreppet man ofta förknippas med intellekt, kultur, logik, förnuft och aktivitet medan begreppet kvinna ofta förknippas med intuition, kropp, känsla, passivitet och natur. I vårt tankemönster är det inbyggt att strukturera och sortera världen utifrån kön och hur vi skapar värde och mening i vardagen. Feministiska forskare menar att betydelser som läggs i könstillhörighet inte kan förklaras med skillnader som är biologiska och använder därför ordet genus istället för kön. (Gillberg 2018:21–22).

Könsroller och synen på vad som är kvinnligt och manligt etableras genom socialisation. Barn lär sig av vuxna och de ser och förstår hur det är att vara ett visst kön. Män gör mer av betalt arbete medan kvinnor gör mer av det obetalda hemarbetet. Barn lär sig att pappas jobb är viktigare än mammas och att mamma har lägre lön. Redan från tidig ålder visas hur män och kvinnor “är”, först genom vuxna i ens närhet och sedan genom sociala interaktioner med vänner, skolkamrater och andra vuxna. Genom att interagera med vår omgivning lär vi oss vad det betyder att vara flicka/ kvinna och pojke/man. Vi lär oss vad samhället och omgivningen har för förväntningar på oss och vad vi själva kan förvänta oss av samhälle och omgivningen. Våra föreställningar och vårt beteende formas och förstärks genom negativa och positiva förstärkningar av omgivningen. Redan tidigt sker tillvänjning i skillnader i kön både vad det gäller förväntningar och bemötande. Redan som spädbarn tilltalas pojkar och flickor på olika sätt. En flicka gråter för att hon är ledsen medan en kille gråter för att han är arg. Pojkar tenderar att hanteras mer robust och flickor mer försiktigt, vi talar även

försiktigare till en flicka. Pojkar får ta mer plats och vara mer högljudda än flickor. Detta är något som följer med individen genom livet (Gillberg 2018:44–45).

Arbetslivet och genus

Vårt eget och andras kön utgör kanske det mest centrala temat om hur vi beskriver oss själva på många sätt. En aspekt som på ett grundläggande sätt styr vår sociala interaktion eftersom den ger också förväntningar om önskningar, mål, personlighet och ibland till och med hur vi kan och bör relatera till varandra. Dessa rollförväntningar i synnerhet skapar olika livsbetingelser för män och kvinnor. Forskning kring skillnader när det gäller män och kvinnor är dock inte helt okomplicerat. Män betraktas som målinriktade medan kvinnor anses ha ett behov att relatera till andra. Men också utifrån sin omgivning, i hur flickor och pojkar behandlas inom familjen, hur de leker, sättet hur de kommunicerar och utbildningssystemet (Weman - Josefsson & Berggren 2013:63).

Forskning om sambanden mellan kön, psykosocial arbetsmiljö och dess effekter genomförs kontinuerligt. Ett återkommande resultat är att kvinnor har sämre arbetsvillkor och hälsa än män. Att arbetsrelaterad ohälsa rapporteras mer av kvinnor verkar bero på att de har sämre arbetsvillkor än män, snarare än på karaktärsdrag som är begränsade till deras kön. Till exempel så är kvinnodominerade yrken så som undersköterska, är lönenivån lägre och arbetsmiljön sämre (Eklöf 2017:24).

En underlagsrapport från Kommissionen för jämlik ohälsa visar på att män och kvinnor har samma ökningsrisk för sjukdom då de utsätts för påfrestningar i arbetet. Det som skiljer sig är att män löper större risk att få hjärt- och kärlsjukdomar än kvinnor och att kvinnor löper större risk att drabbas av depression än män. Män och kvinnor löper lika stor risk att drabbas av sjukdom men de får inte samma sjukdom. Rapporten visar att psykiska krav upplevs högre av kvinnor än män. Kvinnor upplever också att de har mindre inflytande på sitt arbete än vad männen upplever det. Detta är något som återkommer i många undersökningar. Horisontell och vertikal mansdominans är något man identifierat i genusforskningen. Med horisontell betyder att kvinnor och män inte har lika arbetsmarknader. Kvinnor har i regel arbeten med lägre status än män. Den vertikala betyder att män oftare än kvinnor blir beförtrade och får ledare- och chefstjänster. Detta är en stor faktor som bidrar till kvinnors rapportering av mindre inflytande (Albin, Gustafsson, Kjellberg & Theorell 2017:13).

Psykosocial arbetsmiljö

Det som ofta avgör hur vi svarar när vi blir tillfrågade om hur vi trivs på jobbet, är det totala sammanfattningen av arbetssituationen. Exempelvis, innehållet i våra arbetsuppgifter, tidspressen, den sociala gemenskapen eller arbetsmängden. Den psykosociala helhetsperspektivet grundar sig i en individs sammanlagda upplevelse av arbetet som en kombination av allt som omger individen i arbetet, från anställningsförhållanden till arbetsuppgifternas innehåll och arbetsplatsens fysiska innehåll (Weman-Josefsson & Berggren 2013:75).

Psykosocial arbetsmiljö står för samspelet mellan medarbetare och arbetstagares psykiska välmående och hälsa. Begreppet inbegriper de sociala och psykiska konsekvenserna av arbetsmiljön. Medarbetare vill känna sig delaktiga, ha kontroll och kunna påverka sin arbetssituation. De vill även känna att de har stimulerande och meningsfulla arbetsuppgifter, samt känna att de klarar av arbetsuppgifterna. Goda och stödjande relationer med medarbetare

och känna samhörighet är även viktigt för en god psykosocial arbetsmiljö (Thylefors 2016:170–171).

När det gäller psykosociala behov är det svårt emellertid att fastställa vilka elementära psykologiska behov som krävs att tillfredsställas för att vi inte ska drabbas av långvarig funktionsnedsättning eller till och med för tidig död. Människor har olika motståndskraft mot potentiellt skadliga sociala och psykiska förhållanden. Förmågan att själv välja vilka strider som ska tas och prioriteras förknippas med ett högt välbefinnande i en arbetsplats som av majoriteten upplevs som en arbetsbelastning eller stressigt. Känslan att kunna utföra sitt arbete och slutföra sina arbetsuppgifter så att man är själv nöjd, bidrar också till en bra arbetsmiljö och ett gott förhållande till arbetskamrater. Ett gott förhållande mellan chef och medarbetare ger i de flesta fall också möjligheter till större informellt flytande.

Påverkansmöjligheter påverkas inte bara av arbetets organisering eller art, utan också av individens relation till, och kommunikationen med arbetskamrater och arbetsledning. Att ha en otydlig arbetsgivare gör individerna i dessa grupper mer utsatta vilket kan öka riskerna för sänkt psykiskt välbefinnande. Ett annat tecken som antyder att ökade påverkansmöjligheter inte i alla sammanhang är något positivt är sambandet mellan upplevelsen “välbefinnande och påverkansmöjligheter”. Den ökade tidspressen i modern tid i många arbeten har det inneburit att de faktiska möjligheterna till påverkan har sjunkit, även om möjligheterna i teorin har ökat. Lyckas man inte leverera i tid medför detta också ett stort ansvar och ingen annan att skylla på, vilket riskerar i detta fall att göra gränserna för en rimlig arbetsinsats otydliga och ansvaret individuellt (Weman–Josefsson & Berggren 2013:73–87)

Det som är viktigt att belysa när det gäller psykosociala arbetsmiljön kan påverka oss på lite olika sätt och att det därigenom kan finnas samhällsekonomiska vinster och stora hälsorelaterade och med riktade insatser och ett medvetet förhållningssätt. Värk i nacke och skuldror samt nedsatt psykisk välbefinnande har ökat bland både män och kvinnor, men främst bland kvinnor vilket bland annat kan relateras till att psykosocial stress i arbetet ökade i kvinnodominerade yrken. Skillnaderna mellan kvinnor och män vad avser självskattad hälsa ökar. Själva arbetet spelar troligen också en viss roll att den psykosociala arbetsmiljön är mer avgörande för sjukskrivning hos kvinnor än hos män och att män och kvinnor påverkas olika av samma förhållanden i arbetet vad gäller krav, påverkansmöjligheter, socialt stöd och relationen till kollegor och chefer. Över hälften av kvinnorna som sjukskrivit sig anger arbetsrelaterade orsaker, stressrelaterad ohälsa eller utmattningssyndrom. Det finns även stöd för att kvinnor är ofta ledsna och deprimerade och upplever mer stress i livet än män, en kombination av arbetsfaktorer och livs faktorer. Arbetsbörda och kvinnors överrepresentation i yrken med hög psykosocial belastning, till exempel vårdyrken skulle kunna förklara en del av könsskillnaderna i sjukfrånvaro. En annan vanlig orsak till ovannämnda problemen och könsskillnader är att kvinnor tar ett stort ansvar för barn och hushåll samtidigt som de arbetar heltid (Weman–Josefsson & Berggren 2013:155–161).

Stress

Begreppet stress betecknar en progressiv kedja bestående av, *load* (tyngd), *stress* (den belastande kraft som tyngden utgör) och *strain* (effekten av belastningen tex; deformationen) *stress - strain curve*. En stressreaktion initieras av sinnesintryck (bild, smärta, smak, doft eller ljud) en överlevnads konstruktions mekanism som egentligen finns hos alla levande varelser och som syftar till att klara sig i en hotande situation som blixtnabbt associeras med fara. För de flesta människor att uppleva stress är en del av livet som kräver något extra och kroppen brukar då få extra kraft och energi. Det stöter vi på i flera olika sammanhang vid psykiska ansträngningar. Situationer som orsakar stress behöver inte alltid vara negativa. Stress i

psykosociala sammanhang kan betyda både orsak och reaktion, stress på biologisk belastning och *strain* psykosocial påfrestning (Weman–Josefsson & Berggren 2013:23).

Stress kan uppstå när kraven från andra är höga. Enligt Lazarus (1991;1998) beskrivs stress som en process och definieras som ett mönster av kognitiva värderingar och beteende tendenser samt fysiologiska responser som uppkommer när individen upplever en obalans i en situation mellan de krav och de resurser som finns tillgängliga för att hantera kraven. Ju högre kraven är i förhållande till de resurser vi har för att hantera dem, desto stressigare upplevs situationen att vara. Stressorer kan variera i varaktighet eller intensitet men när det gäller intensitet eller allvar kan lågintensiva microstressorer så kallade *daily hassles* (vardagliga förtretligheter) till exempel borttappade nycklar eller trafikstockningar vilket kan leda till irritationer, tidspress. Exempelvis, kan det röra sig om ett rött stoppljus när man har bråttom, tillfälliga förändringar eller till och med en farlig omkörning som riskerar vårt liv.

Stress kan ske plötsligt och påverka individen under en längre tid. Ett antal stressorer som kan kopplas till arbetslivet är fysiska eller uppgiftsrelaterade stressorer såsom buller, temperatur och ergonomi kan ha direkt påverkan på vår hälsa. Det inte helt ovanligt att anställda på en arbetsplats vänjer sig och inte tycker att det är särskilt bullrigt. Arbetskraven på en arbetsplats, arbetsbelastning, antal timmar och arbetstakt kan också bidra till stressupplevelse, yrkesrelaterade stressorer, emotionellt arbete, brist på förutsägbarhet eller kontroll. I arbetsplatser där anställda måste undertrycka sina egna känslor och ibland även spela en roll exempelvis inom serviceyrken (där det hanteras allvarliga situationer) eller inom vård och omsorg och utsätts för en emotionell ansträngning regelbundet genom att investera personlig engagemang kan skapa negativ stress (Weman–Josefsson & Berggren 2013:35 - 36).

Även om stress till ett visst mått ökar prestationsförmågan men bara till viss gräns, försämras den när stressnivån blir för hög, krav och kontroll modellen. Eftersom vi tenderar att agera snabbt när vi är stressade, ökar också risken för misstag och våra känslor kan störa information bearbetningen och gör det svårt för oss att organisera våra tankar och skapar koncentrationsproblem. Akuta psykologiska reaktioner kan också orsaka ångest, obehag, rädsla och är inte alls ovanligt att bli lite disträ eller kanske rent av irriterad eller otrevlig under stress. Sammantaget kan dessa situationer leda till sämre slutresultat vilket i sin tur kan också påverka gruppklimatet på en arbetsplats. Dessa reaktioner och sådana upplevelser efter en extrem omständighet kallas för Post Traumatic Stress Reactions (PTSR, sv. Posttraumatisk stressreaktion), exempelvis sömnproblem, irritation och återkommande skuld-känslor. När dessa stressreaktioner blir långvariga i det moderna samhället hamnar vi i *utmattningsfasen* och våra resurser med såväl fysiologiska som psykologiska följder börjar tömmas och ger ett enormt trötthet och nedstämdhet. I förlängningen kan denna uppgiven reaktion resultera i depression, social isolering och i värsta fall kan det leda till allvarliga sjukdomar och till och med för tidig död. En effekt av kronisk stress är utbrändhet eller utmattningssyndrom kan leda till *stressammanbrott* (Weman-Josefsson & Berggren 2009:40–44).

Det finns två olika slags stress, den ena är negativ och medför att medarbetaren mår dåligt och det kan medföra att individen drabbas av till exempel hjärtinfarkt, smärta i kroppen och utmattningssyndrom. Den andra stressen är positiv och den är hälsosam och leder till positiva känslor för arbetstagaren. Känslan av stress är individuellt, det som upplevs som stressigt för en individ kanske upplevs inte alls för en annan. Långvarig stress kan orsaka frustration, känslan av att arbetstagaren inte hinner med sina arbetsuppgifter, ångest och rädsla. Stress kan också kopplas till psykologisk stress i sociala sammanhang. Det är kopplat till individens förmåga och kompetens kontra förväntningar som andra har på individens sociala roll.

Motstridiga krav från chef, arbetskamrater, vårdtagare och anhöriga kan orsaka stor stress (Thompson & McHugh 2009:223f).

I denna studie så är det den negativa stressen som undersöks. När det gäller typen av anmälda arbetsskador dominerar fysiska belastningsskador och psykiskt betingade besvär. Den kraftigaste ökningen av arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska faktorer har ökat och orsakats av hög arbetsbelastning och stress. De sjukdomar eller besvär som dominerar är hög arbetsbelastning och stress är, utmattning/utbrändhet, depression och överansträngning vad gäller kvinnor och sjukdomar i cirkulationsorganen, främst hjärtinfarkter vad gäller män. Av de anmälda orsakade arbetssjukdomar 1999, var ca 60 procent relaterade till stress och hög arbetsbelastning, 75 procent för kvinnor, och knappt 50 procent för män (Regeringskansliets näringsdepartement 2000:16–17)

Mobbning

Förolämpningar, negativ kritik som upplevs kränkande, förlöjligande, retsamt beteende och trakasserier av arbetskamrater är handlingar som klassas som mobbning. Ofta är det en person som anser sig vara högre upp i hierarkin som har makt och status som mobbar en person som har en lägre rang. Många individer som blir mobbade drabbas av självförakt, depression, ångest och irritabilitet. Mobbing kan även vara att någon försöker undanhålla information för att individen ska kunna utföra ett sämre arbete, vilket personen som håller inne med informationen vill tjäna på. Sabotage kan också förekomma, det vill säga att förstöra utrustning för att arbete inte ska utföras (Wilson 2004:126f). I många organisationer förekommer även skvaller. Skvaller innebär tomt prat som kan vara både positivt eller negativt. Det kan var både harmlöst men också elakt prat som kan skuldbelägga eller lovorda en individ. Skvaller används för att påverka andra och sprida information. Skvaller innebär att det blir en indirekt attack mot den som drabbas istället för ett direkt angrepp vilket utgör en mindre risk för den som skvallrar (Ibid:132).

Mobbning kan ses som motsatsen till socialt stöd. Kränkningar och mobbing måste ses som psykiska krav vilka den som är utsatt, chef och medarbetare måste hantera i arbetet. Mobbingprocesser och konfliktprocesser har likheter. Skillnaden är att i mobbingprocesser är det eskalerande konfliktbeteenden som riktas antingen mot en person eller en liten grupp, något samband till någon tänkbar sakfråga finns direkt inte. Det kännetecknas som mobbing när individer upplever att de över tid och systematiskt blir utsatt för hotfull, fientlig och förnedrande behandling från en eller flera personer och i situationer där de känner att de har svårt att dra sig undan eller försvara sig. När jämnstarka individer är i konflikt med varandra så räknas det inte som mobbing. Gränsen mellan att en individ är oförskämd eller inte är socialt kompetent och mobbing är svårt att dra vissa gånger (Eklöf 2017:109–111).

Det är omdiskuterat vad som orsakar mobbing. Studier visar det finns samband mellan den psykosociala arbetsmiljön där det finns rollstress och höga psykiska krav, frånvarande ledarskap och mobbing. Vidare har forskning visat att det kan uppstå ett socialt klimat där mobbing beteende börjar ses som normalt på gruppnivå, till exempel på en arbetsplats där det är hög konkurrens och det blir till en fördel för individens prestationer. Utpekbarhet är ett begrepp som syftar på karakteristiska egenskaper som kan benämnas som negativa. Det kan handla om att man på något sätt skiljer sig från normen, till exempel beteende, etnicitet, sätt att arbeta, sexualitet och så vidare. Det kan också vara så att man uppfattas som provocerande eller kanske sårbar. Det är möjligt att ge sig på offret utan att bli påkommen då offret uppfattas som svagare. När offret utsätts för större övergrepp skapas ännu mer negativa

egenskaper hos offret för att legitimera övergreppen och ge skäl till nya (Eklöf 2017:112–113).

Forskning har visat att individer som har utsatts för förtal, nedvärdering och systematiska trakasserier ofta drabbas av sämre självkänsla och självförtroende. Slutsatserna av studien visade att mobbning innebär ett komplext fenomen som ses på flera olika sätt där konflikter används som ett sätt att få personer att sluta på arbetsplatser. Offer tar ofta på sig skulden och den negativa uppfattning som mobbaren framställer. Det skapar en känsla av att vara värdelös, skam och oduglighet. Den som blir utsatt för mobbning på arbetsplatsen kan drabbas av psykosomatiska symtom som ångest, nedstämdhet, huvudvärk, magont och sömn och koncentrationssvårigheter. Dessa symtom kan bli bestående och leda till sjukskrivning en längre tid som sedan resulterade i förtidspensionering eller uppsägning. Mobbning blir ett ärr för livet och är smärtsamt och det tar tid att komma tillbaka till ett normalt liv efter det (Diskrimineringsombudsmannen 2012:28).

Sexuella trakasserier

Ett olämpligt och felaktigt beteende mot en arbetskollega som är kränkande och pågår systematiskt är trakasserier. Sexuella trakasserier kan visa sig på olika sätt genom till exempel blickar, visslingar och gester till sexuell utpressning. Många gånger förekommer det skämt och flörtande mellan kvinnor och män på arbetsplatser men så länge det är ömsesidigt så handlar det inte om trakasserier. När det sexuella beteendet från en kollega eller till exempel kund blir påträngande och oönskat, den utsatta känner sig förolämpad och hotad, då blir det en form av trakasserier. Många av dem som drabbas anmäler det inte utan hoppas att det ska gå över och de tror att de inte ska bli tagna på allvar om de går till chefen och anmäler. Vidare är de ofta rädda för att det ska bli repressalier som följd om de anmäler och detta gör att sexuella trakasserier är något som stannar i organisationer (Wilson 2004:131).

Tidigare forskning av Bondestam och Carsten (2012) har undersökt hur de som blivit utsatta för könskränkningar och sexuella trakasserier har fått hantera utsatthet, förlöjligande, kränkningar, och osynliggörande. Tystnad och misstro är det som deras erfarenhet har präglats av. Ofta har omgivningen inte velat vidkännas problemen. För att bemöta tänkbart kränkande situationer eller sexuella trakasserier var det förnekanden, neutraliseringar, konfrontationer, undvikanden, kompositioner, ansvarstagande och formella anmälningar de strategier som användes. Tillvägagångssätten överlappade varandra (Diskrimineringsombudsmannen 2012:24).

Vad som är regelrätt uppförande på arbetsplatsen har Carstensen (2012) skrivit om i rapporten Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: Konstruktioner av ett (o)giltigt problem. Vad som är regelrätt uppförande eller inte finns det inte helt tydliga gränser för och där inbegrips även oklarheter angående sexuella trakasserier. Tydning av begrepp och händelser är beroende av situationen och det kan förklara varför det är oklart. Användning av begreppet sexuella trakasserier på arbetsplatsen och den officiella definitionen kanske inte stämmer överens och det kan skapa oklarhet, vilket också gör att tolkningar av handlingar inryms. Ett ensidigt synsätt får ofta företräde vid sexuella trakasserier vilket gör att det finns risk för grundlösa anklagelser som sedan sprids vidare på arbetsplatsen. En handling kan tolkas på olika sätt och det avgörs i vilken situation det skedde och vilka bevis som använts (Ibid:24).

Föreställningar och förväntningar om hur vi ska uppträda mot varandra finns på arbetsplatsen, både i det sociala rummet och i arbetet. Forskning har visat att sådana förväntningar har hjälpt till att skapa en gråzon om vad som ses som sexuella trakasserier. Om en situation där en

individ får en blick, vissling, klapp eller närgångenhet och individen känner sig kränkt så bör det ses som sexuella trakasserier. En sådan handling motverkar jämställdheten på arbetet. Enligt Carstensen så motverkar förbudet mot sexuella trakasserier syftet med att skapa jämställdhet, istället så hålls en ojämlig könsordning levande istället (Diskrimineringsombudsmannen 2012:25).

I en studie från Konrad, Cannings och Goldberg (2010) har de undersökt samband mellan sexuella trakasserier och könsfördelning på arbetsplatser. De kom fram till att kvinnor som arbetade i organisationer med flest män upplevde mer sexuella trakasserier. Bristande jämställdhet och konflikter var relaterat till kvinnornas upplevelser. Inga liknande samband kunde kopplas till mäns upplevelser om sexuella trakasserier (Ibid:27).

Socialt stöd

Medarbetare är det sociala stödet på arbetsplatsen. Det är de som medarbetare kan komma till om de har problem hemma eller med andra medarbetare eller få hjälp om arbetet krånglar. Med arbetskamrater kan man bolla idéer och skoja och skratta med. Alla personer har inte detta sociala stöd på sin arbetsplats och det kan göra att man inte trivs så bra. Ett tungt arbete kan kännas lättare om man har ett bra socialt stöd på sin arbetsplats. Socialt stöd har preciserats som bra relation med medarbetare, ömsesidig förståelse och en positiv stämning på arbetet. Innebörden av socialt stöd kan förklaras på två olika sätt. Det kan vara en resurs som gör att medarbetaren klarar av alla krav som ett arbete kan medföra. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen kan orsaka stress hos medarbetaren och det medför ökade psykiska krav. En stressig arbetsmiljö påverkar att risken för konflikter ökar (Eklöf 2017:84–85).

Det finns mycket forskning inom arbetsmiljö och hälsa som visat att känslan av att man kan få stöd och hjälp i en krissituation av sin omgivning bidrar till att minska stressens negativa inverkan och ökar känslan av kontroll. Det positiva sambandet mellan upplevt socialt stöd och mental och fysisk hälsa påverkar nämligen inte bara vårt psykiska välbefinnande, utan har även fysiologiska effekter som stärker immunförsvaret. Personer som upplever sig ha ett gott socialt stöd även när de utsätts för mycket stress har till och med visat sig producera fler immunceller än personer som upplever att de har lite stöd av sin omgivning. Ett bristande socialt stöd på arbetsplatsen har stället en motsatt effekt och kan utgöra att medarbetare blir mer sårbara. Brist på socialt stöd från chefer och arbetskamrater kan bidra till en ökad sjukdomsrisk. Det finns också mycket forskning som visar att ett starkt stöd i arbetslivet istället kan ha en bufferteffekt, även i arbetet med höga stressnivåer. Även andra studier har funnit att denna typ av socialt stöd, hjälpsamma personer är mer motståndskraftiga mot smittsamma sjukdomar, även i de fall de har varit mer utsatta för smitta. Det är lättare att lösa problem och hantera svårigheter tillsammans med andra jämfört när man är ensam (Weman-Josefsson & Berggren 2013:60–61).

Ett starkt socialt stöd har positiva effekter på välbefinnande och hälsa, eftersom det fyller ett mänskligt behov av närhet och att få ta del av gemenskapen. Att ta emot eller söka socialt stöd handlar bland annat om att vända sig till människor för att få hjälp och stöd på ett känslomässigt plan eller praktiskt. Man kan till exempel få en vägledning av någon vid en specifik situation, en chef, arbetskamrat, konsult, expert och det är en lättnad och alltid skönt att kunna prata med när man känner sig pressad i en situation eller ledsen av olika anledningar. Det sociala stödet kan till och med vara avgörande i en situation om man drabbas av en sjukdom eller hur medarbetarna klarar av att hantera kraven vid hög arbetsbelastning.

När det gäller sjukfrånvaro är det inte ovanligt med att människor bedömer sin hälsostatus i relation till de krav som ställs i arbetet. Trivs vi inte eller har ett påfrestande arbete är det ganska troligt att vi känner oss lite krassliga medan en annan som trivs och har ett stimulerande arbete kanske tar sig till jobbet i alla fall. Sjukskrivning används som en form av undvikande trots att man kanske är inte sjuk när det handlar om konflikter på jobbet eller liknande jobbiga situationer. Bristande stöd från arbetskamrater eller chef kan bidra till en känsla av olust inför att gå till jobbet vilket gör att sjukfrånvaro kan ha olika skäl. De finns också negativa sjukfrånvaro som kan bero på att personen anser sig inte har råd att vara sjuk men det kan också bero på att den anställde har en känsla av lojalitet och är rädd att överbelasta sina arbetskamrater om arbetsplatsen är underbemannat. Den positiva sjukfrånvaron kan vara att den anställde har varit sjukskriven men är under en läkningsprocess och upplever sig ha fått tillbaka en viss arbetsförmåga. I många fall kan detta sjukfrånvaro aktivera och stimulera individen till en snabbare återhämtning (Weman-Josefsson & Berggren 2013:67–69).

Möjliga förklaringar till de ökande könsskillnaderna i sjukskrivningstalen kan bero på att kvinnors ökade arbetstid i kombination med psykosociala påfrestningar i arbetet, hushållsarbete och föräldraskap. De viktigaste fynden som framkom var att kvinnorna upplevde större krav och mindre kontroll i arbetet än männen, att kvinnorna upplevde en obalans mellan ansträngning och belöning samt att kvinnorna var mer inblandade i konflikter (Weman-Josefsson & Berggren 2013:156–157).

Chefstöd

Det är viktigt att chefer låter medarbetare komma med synpunkter som rör arbete och arbetsmiljö. Alla medarbetare behöver känna sig sedda och lyssnade på. Ur arbetsmiljösynpunkt kan chefens agerande ses som ett perspektiv av det sociala stödet som medarbetare har tillgång till. Studier har visat att en chef som är relationsinriktad och bryr sig om sina medarbetare som individer kan skapa delaktighet, kan hjälpa osäkra och stressade medarbetare med struktur och uppfattas som stimulerande inspirerande (Eklöf 2017:92).

Ledarskapet på alla nivåer är mycket viktigt för arbetsmiljön. Rättvisa, uppskattning, krav balans och delaktighet påverkar vår arbetsförmåga och hälsa. Det är därmed centralt för en stabil organisation att personer på ledande befattningar har egenskaper och rätt kompetens, inte minst ur ett hälsoperspektiv men även för hela organisationen som funktion i helhet. Det är av stor vikt att skapa goda relationer med andra människor och som drivs av viljan att hjälpa andra lyckas. Det är arbetsgivarens ansvar att införa rutiner för regelbunden uppföljning och kontroll också av den psykosociala arbetsmiljön, i föreskrifter om arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01).

Eftersom det ofta finns faktorer som skapar stress hos de anställda, till exempel arbets utformningen och ledningen av arbetet har stor inverkan på individens välbefinnande. Likaså ledarskapet har på alla nivåer visat sig vara en av de viktigaste faktorerna för långtidsfriskhet, tillsammans med upplevelsen av resurser och kontroll för att göra ett bra jobb. Många av dessa faktorer och anställningstrygghet, flexibilitet, krav, personligt inflytande, stöd, arbetstider går att påverka. En respektfull människosyn, tydlig ledarskap och god kommunikation är grundläggande faktorer. Arbetsgivaren är skyldig också att ha rutiner att för att fånga och följa upp samt åtgärda förhållanden som kan framkalla kränkande särbehandling. I sådana fall ska den som har drabbats snabbt få stöd och hjälp från arbetsgivarens sida och därmed undersöka vad som ligger bakom och om det förekommer några brister i arbetets organisation som möjligtvis kan ha orsakat situationen.

Chefer har särskilt god nytta av att få regelbunden handledning och utbildning i exempelvis, krishantering, arbetsrätt och stresshantering. Därmed har en chef stora möjligheter för att skapa ett gott arbetsklimat och vara en bra förebild med gott exempel vad avser respekt, bemötande och värdegrund, liksom ökad möjlighet till inflytande, tydliga normer och att ha en öppen kommunikation. Konflikter kan om de hanteras korrekt leda till positiva effekter och leda till utveckling medan mobbning alltid är negativt och skadligt. Därför är det av stor vikt för en chef att ha kunskap om vad som är kränkande särbehandling och på så vis kunna vara uppmärksam om samspelet i arbetsgruppen. Förändringar i arbetsklimatet är en bra grund för att upptäcka tidiga tecken på missförhållandena, exempelvis farliga arbetsuppgifter, sexuella trakasserier, avstängd från uppgifter, skvaller, hån, att inte bli tilltalad/svarad eller verbalt hotad. Konsekvenser på individnivå kan leda till försämrade prestationer, svårt att samarbeta, fysisk ohälsa, självmordstankar, hög stressnivå eller missbruksproblem. Konsekvenser på gruppnivå kan resultera till hög sjukfrånvaro, minskad produktivitet, bristande förtroende för chefen och maktspel (Weman-Josefsson & Berggren 2013:151–154)

Autonomi, inflytande och egenkontroll

Med autonomi, inflytande och egenkontroll handlar om medarbetarens möjlighet till att kunna planera sitt arbete och själv kunna bestämma metoder för sitt arbete. Att ha goda kontrollmöjligheter, egenkontroll och stimulans kan vara en viktig faktor för god hälsa. Enligt empiriska resultat kan stimulans, egenkontroll och goda kontrollmöjligheter vara en hälsofaktor som är viktig, det vill säga att arbetstagare med större möjligheter att kontrollera sitt arbete är i allmänhet friskare än arbetstagare med mindre kontrollmöjligheter. Det har dock ifrågasatts om detta är tillämpligt med utgångspunkt från olika resonemang. En arbetstagare som har stimulerande arbetsuppgifter kan bli motiverad till att överanstränga sig vilket kan resultera i psykiska krav. Höga kogniska krav kan medföras av att arbetet kräver kreativitet, beslutsfattande, högt kompetensutvecklande och lärande. Att vara beslutsfattande kan också vara en belastning för till exempel en enhetschef då det inte finns tillräckligt med resurser för att nå krav- och kvalitetsnivåer. Ur hälsosynpunkt behöver kontrollmöjligheter inte vara positivt utan kan vara en belastning (Eklöf 2017: 77–78).

När det gäller utvecklings- och förändringsprocesser i organisationer är *delaktighet* och *empowerment* viktiga framgångsfaktorer. *Delaktighet* avser arbetstagarens inflytande att kunna påverka sina arbetsvillkor. Arbetstagarens möjlighet att kunna påverka beslut som tas på arbetet och om arbetet, det vill säga att arbetstagaren har ett ökat inflytande över mer än sina egna arbetsuppgifter. *Delaktighet* kan vara när arbetstagare får information om beslut och planer i organisationen och har direkta möjligheter att kunna påverka. Får arbetstagare ett inflytande så medverkar det till att de får tilltro och känner mer lojalitet mot beslut som fattas. Det blir en större organisatorisk rättvisa och bättre gruppmognad och gruppklimat.

Empowerment gäller utveckling av arbetstagarers autonomi. Genom att utveckla och tillföra medarbetare personliga och yttre resurser kan hans autonomi utvecklas. De yttre resurserna handlar om ansvar, frihet från formella begränsningar och befogenheter. Psykologisk empowerment handlar om arbetstagarers individuella tillstånd och är arbetstagarers personliga resurser. Strukturell empowerment handlar om förutsättningarna att ha makt över sin arbetssituation och det är goda förutsättningar. Det man ser på är om arbetstagarer har kunskap om verksamhetens mål, egna mål, stimulerande arbetsuppgifter, tillgång till socialt stöd, tid till att utföra arbetsuppgifter och medger arbetsutformningen till egenkontroll/autonomi (Eklöf 2017:80–81).

En studie om banktjänstemän har visat att delaktighet har en positiv effekt på krav, socialt stöd och stress. Ett bra socialt stöd, lägre stressnivå och lägre krav är viktiga resurser för att skapa delaktighet. Delaktighet är också en viktig faktor som är positiv vad det gäller hälsa. I studien fann de också att det fanns ett positivt samband företagsledningens engagemang i utvecklingsfrågor och medarbetardelaktighet. I interaktion mellan ledning och medarbetare skapades delaktighet (Ibid:82).

I en studie från arbetsmiljöverket visar att män och kvinnor har rapporterat ungefär lika nivåer då det gäller att kunna påverka arbetsordning och metoder för arbetet. I studien var resultatet att kvinnor hade lägre möjligheter till inflytande och kontroll i arbetet. Kvinnodominerande yrken som vårdyrket, läraryrket och barnskötare har enligt statistik visat att det finns låga möjligheter till att påverka arbetstakt (Kunskapssammanställning 2016:2).

SYFTE

Många kvinnor får bära den börda det innebär att ta ansvar för andra människors liv och välbefinnande, vilket ofta är ett krav de har på sig både i arbetslivet och i privatlivet. Det kan upplevas stressande att hela tiden balansera de olika behoven hos andra människor mot varandra, ofta på bekostnad av egna behov. Forskning om det hållbara arbetslivet med utgångspunkt i mäns och kvinnors upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön är i dagsläget bristfällig. Mot denna bakgrund är det intressant att undersöka hur män och kvinnor upplever sin arbetssituation utifrån psykosocial arbetsmiljö.

Syftet med den här studien är att se om det finns skillnader i hur män och kvinnor upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Närmare bestämt undersöks följande frågeställning:

FRÅGESTÄLLNING

Är det någon skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd och autonomi i deras arbetsmiljö?

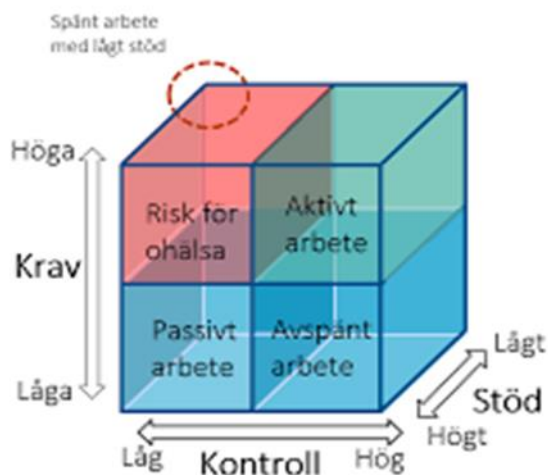
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I detta avsnitt presenteras uppsatsens teoretiska perspektiv. För att kunna diskutera och analysera mäns och kvinnors upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön är krav-kontroll-stöd modellen av Karasek & Theorell (1990) användbar. Teorin utforskar faktorer som socialt stöd, krav i arbetet och kontroll i arbetet. KASAM teori är ett begrepp från salutogenes teori och myntades av Aaron Antonovsky (1970) som även kommer användas till analys. Med KASAM kan man mäta känsla av sammanhang. Faktorer som mäter hälsa är meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Den tredje teorin vi använder i analysen är genuskontraktet av Yvonne Hirdman. En teori som tar upp hur kvinnor och män interagerar med varandra socialt och hur de bevarar genuskontraktet.

Krav, kontroll och stödmodellen

En teori som är en studiens utgångspunkt är krav, kontroll och stöd modellen av Karasek och Theorell. Denna modell har haft ett stort värde inom forskning som är hälsorelaterad runt psykosocial arbetsmiljö. Ursprungligen byggde modellen på begreppen kontrollmöjligheter och psykiska krav men har senare utökats med socialt stöd (Eklöf 2017:136). Krav, kontroll och stöd modellen är en modell som utforskar samspel mellan olika faktorer. Faktorerna som modellen utforskar är arbetskrav, personers arbetssituation, kontroll i arbete och socialt stöd. Krav i arbete syftar på hur stor arbetsmängd personer har och hur svårt arbetet är. Här ingår även aspekter som rollkonflikter och motstridiga krav. Kontroll avser om personer har möjlighet att ta egna beslut, utveckling, variation och om det finns möjligheter till lärande. Den tredje faktorn socialt stöd avser om personer har både känslomässigt och praktiskt stöd från både arbetskamrater och chef (Thylefors 2016:171).

En låg grad av socialt stöd, höga krav kombinerat med ett litet handlingsutrymme innebär ökad risk för ett lågt välbefinnande och/eller ohälsa enligt krav-kontroll-stöd-modellen se figur 1. Detta kan också kallas en belastningshypotes. En kombination av högt socialt stöd, stort beslutsutrymme och höga krav kan å andra sidan vara utvecklande för individer. Frånvaro av möjligheter av kontroll och socialt stöd kan påverka medarbetare negativt. Ett stort handlingsutrymme är ett slags skydd som minskar risken för ohälsa, då det finns höga krav. Om det finns höga krav på arbetet, ett litet utrymme till att ta beslut och inget socialt stöd har detta samband med ett sämre psykiskt välmående, utbrändhet och en lägre tillfredsställelse (Thylefors 2016:172).



Figur 1. Karasek, Theorell och Johnssons krav- kontroll- stödmodell

Källa: gupea.ub.gu.se

KASAM

Antonovsky (1991) studerade på 1970-talet den psykiska hälsan hos centraleuropeiska kvinnor födda 1914 till 1923. I studien jämfördes den psykiska hälsan hos kvinnor som varit i koncentrationsläger med en kontrollgrupp. Antonovsky kom fram till att många av kvinnorna var fortfarande vid god psykisk hälsa trots allt de gått igenom i koncentrationsläger och sedan levt i ett land med tre krig. Från salutogena synsättet fokuserar man på hur vissa människor kan må bra trots de mycket svåra erfarenheterna som de tvingats gå igenom. Man tittar på vilka faktorer som skapar och upprätthåller hälsa mer än man tittar på vad som orsakar att man blir sjuk eller varför man är sjuk. Hälsans ursprung betyder ordet salutogen (Antonovsky 1991:11–13). Känsla av sammanhang KASAM är ett kognitivt begrepp, våra mentala processer så som tänkande, vårt inre, livserfarenhet och kunskap. Man kan mäta KASAM från låg till hög vilket betyder att låg är lite och hög mycket. Tre delar som KASAM består av är meningsfullhet, det vill säga att individen är delaktig i livets olika delar, begriplighet och hanterbarhet se figur 2.

Begriplighet syftar till hur mycket individer upplever yttre och inre påverkan som är konkret, ordnad, strukturerad och sammanhängande. Det innebär att individen uppfattar sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter som förutsägbara och lätta att förstå. För att individen ska må bra behöver hen känna att livet är begripligt. Det är svårt att komma någon vart om man inte förstår vad man ska göra eller hur allt hänger ihop. En individ som känner en hög känsla av begriplighet förväntar sig att den påverkan som hen möter i livet är förutsägbara. Överraskningar kommer att kunna ordnas och förklaras (Antonovsky 1991:39).

Hanterbarhet innebär att individen har yttre och personliga resurser för att hantera krav som uppkommer. Om individen förstår vilka förväntningar som ligger på hen, men inte har mandat eller resurser att utföra arbete blir situationen inte hanterbar. En individ som har hög känsla av hanterbarhet känner sig inte som ett offer i situationer som uppstår eller känner att livet är orättvist. Individen vet att det händer oturliga händelser men det kommer gå bra ändå (Antonovsky 1991:40).

Meningsfullhet innebär att arbetet och det man skapar där har en djupare existentiell mening och en mening som sträcker sig över finansiellt stöd och materiella värden. Att tillvaron är begriplig och hanterbar räcker inte utan den måste vara meningsfull också. Enligt forskning på KASAM är det meningsfullhet som är den faktorn som påverkar hälsan mest. Om individen känner meningsfullhet i det hen gör på sin fritid, jobb eller vänner med mera så är individen bättre rustad för små och stora påfrestningar i livet (Eklöf 2017:41–42).



Figur 2. Antonovsky, Känsla av sammanhang (KASAM) teori.

Källa: Normpsykologen.se

KASAM kan kopplas till trygghet i arbetet. På alla arbetsplatser kan det ske överraskningar och förändringar, till exempel nedskärningar i budget, men om arbetstagaren känner trygghet så vet hen att det inte kommer bli kaos för det. Arbetstrygghet kan ses i fyra nivåer. Den första nivån handlar om arbetstagarens övertygelse att om man sköter sig och inte bryter mot regler så blir man inte avskedad. Andra nivån handlar om att individen måste känna säkerhet över att hens arbetsuppgifter eller yrke inte är överflödigt. Tredje nivån avser anställda och egenföretagare, verksamhetens olönsamhet. Det består av de sociala relationerna i arbetsgruppen. En grupp som har gemensamma värderingar, tydliga normativa förväntningar och en känsla av gruppidentitet skapar också en känsla av förutsägbarhet. Fjärde nivån av arbetstrygghet gäller att arbetstagaren har tillit till att det sociala systemet fortlöper, även utanför arbetet (Antonovsky 1991:146).

Den psykosociala arbetsmiljön kan påverka KASAM åt både negativt och positivt håll. Organisatorisk rättvisa, tillgång till yttre resurser och psykiska krav kan kopplas till begriplighet och hanterbarhet. Egenkontroll, stimulans och motiverande arbetsegenskaper kan kopplas till meningsfullhet. Alla psykosociala arbetsmiljöaspekter går att koppla till KASAM teoretiskt. Forskning har visat att det finns ett samband mellan bättre hälsa och starkare KASAM (Eklöf 2017:42).

Genuskontrakt

Hirdman (1988) kallar genussystemets operationalisering för genuskontrakt. Föreställningar som är ömsesidiga om hur kvinnor och män är, hur de ska vara, hur de ska uppträda mot varandra, vad som är manlig och kvinnlig idealbild och deras förhållande sinsemellan, utgör genuskontrakten. Genuskontrakten skapas, praktiseras och bevaras genom genussystemet, här är både kvinnor och män delaktiga. Genuskontrakten är faktiska uppfattningar som ligger på olika nivåer om hur män och kvinnor ska uppföra sig mot varandra och yttra sina könstillhörigheter i sättet att bete sig, i parrelationer, i språket och i arbetslivet (Gillberg 2018:69).

Maktförhållanden har en viss tendens att återskapa sig själv genom grundregeln "*det är som det är för att det var som det var*" och detta illustrerar genussystemet. Hur man väljer att framställa ordningen mellan kön underbyggs av den klassifikation där ordningen skapas och återskapas och att den finns i alla delar av samhället. Vi föds in i tankemönster som redan existerar som vi under livets gång tillgodogör oss på olika nivåer och dessa bildar våra förväntningar och föreställningar. Hirdman använder sig av Jürgen Habermans tre begrepp för att för att beskriva reproduktions- och anpassningsprocesser. Dessa begrepp är kulturell överlagring, social integration och socialisering:

Kulturell överlagring återger de uppfattningar om kvinnligt och manligt som ärvs från generation till generation som ytttrar sig i normer och koder för hur män och kvinnor ska uppföra sig och hur de ska vara.

Social integration innebär hur dessa normer och koder omsätts praktiskt, följer i praktiken bestående av arbetsdelning i förhållande till kön.

Socialisering innebär att identitetsutveckling, direkt inlärning som sker i samverkan mellan människan och samhällets förväntan och normer som är könsbaserade. Även signaler om vad

som är lämpligt och mindre lämpligt utifrån vilket kön en individ räknas till omfattas av socialisering.

Samhällets organisering försvaras och förklaras, föreskrivs och beskrivs av de tre processerna och de hjälper till att en viss uppfattning av världen förs vidare från generation till generation. Dock förändras uppfattningen lite under vägens gång. Genussystemet syns på olika sätt i vardagen. Ordningen mellan könen summeras genom uttrycket "att förlora mot en tjej". Att förlora mot en tjej/ kvinna är för en pojke/ man förödmjukande och pinsamt och det bryter mot allmän ordning. Det finns en skillnad på status i att vara mammas pojke och vara pappas flicka. Mammas pojke associeras med en person som är osjälvständig, svag och som inte är en riktig man, medan pappas flicka förknippas med en person med hög status och som är framgångsrik (Gillberg 2018:70–71).

METOD

Metodval

Syftet med studien var att undersöka om det finns någon tydlig skillnad i hur män och kvinnor upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Med utgångspunkt från studiens syfte ville vi få en uppfattning och förståelse för individers uppfattning och perspektiv. Då vi utgår från en deduktiv forskningsansats som bottnar i teorier om psykosocial arbetsmiljö och dess innebörd så lämpar det sig bäst att använda sig av kvantitativ undersökningsmetod. I kvantitativ forskning ligger tonvikten på prövning av teorier (Bryman 2011:40).

Urval

Deltagare i undersökningen 112 respondenter (70 kvinnor, 42 män) vilka rekryterades med hjälp av ett bekvämlighetsurval via sociala medier som Facebook och LinkedIn. För att göra urvalet så stort som möjligt har vi inte bara delat enkäten med vänner utan även delat den offentligt så fler personer kunde ta del av den. Då fler kvinnor än män svarade på vår enkät delade vi enkäten i meddelanden där vi bad män att svara.

Undersökningens genomförande

För att samla in material skapades en webbenkät, några pappersenkäter har inte skapats. På webbsidan Survivo gjordes ett konto där vi skapade enkäten. För att få svar våra forskningsfrågor strukturerade vi upp enkäten med först några inledningsfrågor där respondenterna fick fylla i kön, ålder, utbildning, yrke och arbetsgivare. Sedan skapades rubriker i sex olika variabler, begrepp som utgår från psykosocial arbetsmiljö, och under varje variabel följde åtta frågor. För att få en bild om hur vår enkät fungerade skickade vi enkäten till två personer i förväg som svarade på frågorna och som kom med feedback. Enkäten publicerades genom webbsidan Survivo på sociala medier som Facebook och LinkedIn för att kunna samla in så mycket data som möjligt både från män och kvinnor. Enkäten har besvarats mellan 2 till 30 minuter. Medelvärde för svarstid är 11.75.

Variabler

Samtliga frågor har konstruerats inom ramen för det här examensarbetet. Därför har vi inte haft möjlighet att validitetstesta våra instrument. Vår avsikt har dock varit att variablerna vi har använt oss av ska ha en acceptabel kvalitet. Eftersom validitet inte kan uppnås med

variabler som har dålig mätprecision har vi ställt ett flertal frågor som avser att tillsammans mäta respektive variabel, se bilaga 2, och därefter uteslutit frågor som inte hållit måttet. Som stöd i denna gallring har vi dels använt oss av faktoranalys för att frågorna inom ett frågeområde tillsammans mäter en enda sak, dels prövat mätnoggrannheten med hjälp av Cronbachs alfa. Cronbachs alfa är ett mått på hur hög mätprecisionen är och som en ofta använd tumregel bör detta värde vara högre än 0,70 för att indikera en acceptabel reliabilitet. Cronbachs alfa tenderar att vara högre ju fler frågor som ingår i frågeområdet (Eklöf 2017:186 f). Då vi ville ha ett brett svar på våra frågor har vi konstruerat 5-gradig svarsskala som kodats enligt följande: helt. 5 = stämmer helt. 4 = stämmer ganska bra. 3 = stämmer. 2 = stämmer lite. 1 = stämmer inte alls. Varje enskild variabel, se bilaga 2, testades även med faktoranalys och enskilda frågor som inte föll in i en och samma dimension plockades bort.

Stress: Mätprecisionen för de 8 frågorna som användes för att mäta stress var i Cronbachs alfa = 0,90. Detta visar att de olika variablerna tillsammans har en hög mätprecision. Ett exempel på en av frågorna angående stress är: ”Har du känt dig spänd på arbetet ofta?”

Mobbning: För de 8 frågorna som mätte variabeln mobbning var Cronbachs alfa = 0,86. Ett exempel på en av frågorna angående mobbning är ”Har du upplevt att någon undanhållit information du behöver för att kunna göra ett bra jobb?”

Sexuella trakasserier: Två frågor i variabeln sexuella trakasserier fick tas bort för att mätprecisionen skulle bli bättre. Frågorna som togs bort var har du sett affischer eller almanackor med sexuella anspelningar på arbetsplatsen? och har du upplevt att det förekommer sexuella anspelningar på ditt arbete? För de kvarvarande 6 frågorna var Cronbachs alfa 0,89. Ett exempel på en av frågorna angående sexuella trakasserier är ”Har du blivit utsatt för otillåtna blickar eller beröringar, tex. tafsande, kramar?”

Socialt stöd: Tre frågor som avvek kraftigt från de övriga vid de inledande kvalitetstesten togs bort. Frågorna som togs bort var har du upplevt att dina arbetskamrater är beredda att lyssna på problem som rör ditt arbete? Har du upplevt att dina arbetskamrater är beredda att lyssna på problem som rör ditt arbete? och har du upplevt att dina arbetskamrater bidrar till att du känner dig betydelsefull på arbetet? Mätprecisionen för de kvarvarande 5 frågorna som mätte socialt stöd var mycket bra, med ett Cronbachs alfa = 0,89. Ett exempel på en av frågorna angående socialt stöd är ”Har du någon du kan anförtro dig åt på din arbetsplats?”

Chefsstöd: I variabeln chefsstöd behövdes inga frågor tas bort och för de 8 frågorna blev Cronbachs alfa = 0,94. Ett exempel på en av frågorna angående chefsstöd är: Har du känt att din chef skulle hjälpa dig om det förekom kränkningar och trakasserier?

Autonomi: Tre av de frågor vi formulerat för att mäta Autonomi fick vi ta bort eftersom de försämrade mätprecisionen. Frågorna vi fick ta bort var har du upplevt att du har tunga arbetsmoment? Har du upplevt hög arbetsbelastning? och har du upplevt att du har ett monotont arbete? För de övriga frågorna var mätprecisionen acceptabel, med Cronbachs alfa = 0,74. Ett exempel på en av frågorna är ”Har du upplevt att det finns tid för återhämtning på arbetet? Tex ta en kopp kaffe i 5 minuter”.

Dataanalys

På webbsidan Survivo kunde vi få vårt resultat i en Excelfil som vi sedan sparade i datorn. Därefter gick vi in i SPSS (version 25) för att analysera resultatet av vår enkät. För varje enskild variabel summerades poängen från de frågor som tillsammans utgjorde ett

variabelmätt till en summapoäng som användes som beroende variabel i analyserna. Män och kvinnor jämfördes med hjälp av en serie oberoende t-tester där de olika variablerna som utgjorde mått på självrapporterad stress, mobbning, sexuella trakasserier, socialt stöd, chefsstöd, respektive autonomi utgjorde beroende variabler. För att pröva om inomgrupps variansen skiljde sig åt mellan män och kvinnor studerades resultatet av Levene's test of Equal variances för varje genomfört t-test. Vår genomgång med hjälp av Levene's test visade dock att så inte var fallet i någon av de utförda t-testerna. För att ta fram medelvärde, standardavvikelse, medelfel, medelvärdesskillnader och konfidensintervall har vi gjort ett ytterligare t-test i SPSS (version 25) för att se om det skiljer sig något mellan män och kvinnor. Här har vi gjort ett Independent-samples T-test för att kunna ta reda på medelvärdesskillnader och testat nollhypotesen, att det inte är någon skillnad mellan män och kvinnor. Om t-testet visar $p < 0,05$ kan vi förkasta nollhypotesen, dvs det är en statistisk signifikant skillnad mellan medelvärdet för män och kvinnor.

Etiska överväganden

Enligt Bryman (2011:131–132) finns det grundläggande etiska frågor som rör integritet, frivillighet, anonymitet och konfidentialitet för de individer som är involverade i forskningen så som respondenter och de som håller i forskningen. För svensk forskning finns det några etiska principer som gäller vilket är *informationskrav*, syftet för undersökningen ska framgå tydligt och att medverkan är frivillig. *Samtyckeskrav*, respondenterna som deltar i undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan. *Konfidentialitetskravet*, respondenternas uppgifter ska behandlas med konfidentialitet, obehöriga får ej komma åt uppgifter om respondenterna. *Nyttjandekravet*, uppgifterna som kommer fram i forskningen får endast användas till den studie som uppgifterna ska användas som material till.

Då vi använde oss av enkäter och publicerade enkäten på sociala medier har vi inte använt oss utav samtyckes mallen som Borås högskola skapat. Vi har förklarat i inledningen, se bilaga 1, i enkätstudien undersökningens syfte, att vi gör denna undersökning för att se skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö. Vi har förklarat att respondenternas deltagande är frivilligt och att de kan avbryta enkäten när de vill. I inledningen skrev vi att de har rätt att inte medverka alls om de inte vill. I inledningen har vi även förklarat att enkätundersökningen är anonym, svaren är konfidentiella och vi kan inte se vem som svarat på frågorna. Vi förklarade även att respondenternas svar endast kommer att användas i denna studie. Vi har ej heller publicerat vart våra respondenter arbetar för att hålla på deras anonymitet. enkäten är anonym.

RESULTAT

Respondenterna i denna studie är mellan 18 och 68 år. 21 av de kvinnliga respondenterna arbetar inom kommunal sektor vilket innebär att de arbetar som lärare, socionomer, samhällsvetare, sjuksköterskor och läkare. 19 stycken av de kvinnliga respondenterna arbetar inom hälso- & sjukvård, det vill säga inom yrken som är läkare, tandläkare och sjuksköterskor. 12 av de kvinnliga respondenterna arbetar som undersköterskor och vårdbiträden. Resterande 17 kvinnor arbetar i varierande yrken som till exempel ekonom, bonde, säljare med mera. Tre av de manliga respondenterna arbetar i kommunal sektor. 3 män arbetar inom hälso- och sjukvård och en inom vård & omsorg. 4 av de manliga respondenterna arbetar inom transportbranschen vilket endast en kvinna gör. 3 män i studien arbetar i byggbranschen och 2 arbetar som chefer. Flest kvinnor arbetar kommunalt medan

flest män arbetar i privat regi. Resultatdelen kommer beskriva resultatet vi fått fram i SPSS. I tabellen Tabell för medelvärdeskillnad, standardavvikelse och signifikans i slutet av resultat kan man utläsa medelvärden och standardavvikelser vilket förklaras i varje variabel.

Stress: Vi har jämfört kvinnors och mäns upplevelser av stress på arbetet. För att pröva om där fanns någon skillnad använde vi ett test som ställer skillnaden i medelvärde (skillnaden mellan M i gruppen av män och M i gruppen av kvinnor) i förhållande till spridningen (här redovisat som standardavvikelse, SD). När det gällde stress visade resultatet att det inte fanns någon statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 21,91$, $SD = 6,89$) och män ($M = 21,05$, $SD = 7,07$), $t(110) = 0,64$, $p = 0,52$. Att medelvärdeskillnaden mellan män och kvinnor var 0,86 räcker med andra ord inte för att vara statistiskt signifikant. Att det skulle handla om en direkt könsskillnad kan därmed uteslutas.

Mobbning: Vi har även jämfört kvinnors och mäns självrapporterade erfarenhet av att bli mobbad på arbetet. För att kunna se skillnader har vi mätt medelvärdeskillnader (M) och Standardavvikelser (SD). Inte heller när det gäller mobbning kunde någon statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 13,67$, $SD = 5,97$) och män ($M = 14,92$, $SD = 6,49$) konstateras, $t(110) = 1,04$, $p = 0,30$.

Sexuella trakasserier: Vidare har vi jämfört kvinnors och mäns upplevelse av sexuella trakasserier på arbetet. För att kunna se skillnader har vi mätt medelvärdeskillnader (M) och Standardavvikelser (SD). När det gällde sexuella trakasserier kunde ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 8,14$, $SD = 3,82$) och män ($M = 8,76$, $SD = 4,51$) konstateras, $t(110) = 0,77$, $p = 0,44$.

Socialt stöd: Vi har även jämfört kvinnors och mäns upplevelser av socialt stöd på arbetet. Även här har vi provat skillnaden genom att sätta medelvärdeskillnaden (M för kvinnor subtraherat med M för män) genom att sätta den i relation till spridningen (jmf. standardavvikelsen, SD). När det gällde socialt stöd kunde ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 20,55$, $SD = 3,82$) och män ($M = 19,90$, $SD = 4,81$) konstateras, $t(110) = 1,77$, $p = 0,08$. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medelvärde var 0,65. Även om resultatet inte nådde upp till statistisk signifikans är p -värdet relativt lågt (dvs $p < 0,10$) och kan möjligen sägas lämna en öppning för att skillnaden mellan män och kvinnor kan ha berott på en verklig könsskillnad.

Chefsstöd: Vi har också jämfört kvinnors och mäns upplevelser av chefsstöd på arbetet. På samma sätt som i de övriga jämförelserna har vi använt ett test som ställer medelvärdeskillnaden (skillnaden mellan M för män och M för kvinnor) i relation till spridningen (jmf. standardavvikelse, SD). När det gällde chefsstöd kunde ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 28,54$, $SD = 8,08$) och män ($M = 27,78$, $SD = 8,58$) konstateras, $t(110) = 0,47$, $p = 0,64$.

Autonomi, inflytande och egenkontroll: Till sist jämförde vi också kvinnors och mäns upplevelser av autonomi på arbetet. För att kunna se skillnader har vi mätt medelvärdeskillnader (M) och Standardavvikelser (SD). När det gällde autonomi, inflytande och egenkontroll kunde ingen statistiskt signifikant skillnad mellan kvinnor ($M = 13,31$, $SD = 3,42$) och män ($M = 14$, $SD = 3,53$) konstateras, $t(110) = 1,01$, $p = 0,31$.

DISKUSSION

Studien genomfördes för att jämföra upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön mellan män och kvinnor över det senaste året och är av en kvantitativ art. Resultaten av respondenternas upplevelse av psykosocial arbetsmiljö är överraskande lika mellan män och kvinnor. Det vill säga, resultaten visar att det inte fanns några egentliga skillnader mellan de män och kvinnor som ingick i undersökningen i de avseenden som vi har studerat. Om resultaten skulle gälla även för andra sammanhang än för de deltagare som ingår i den här undersökningen kan man ha förhoppningar om att jämställdheten är bättre än väntat när det gäller psykosocial arbetsmiljö och arbetsglädje.

Stress: Av respondenternas svar när det gäller upplevelsen av stress kan utläsas att det inte fanns någon skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av stress på arbetet. Respondenternas upplevelse av stress är varierande, men det var bara en liten del av respondenterna som upplever stress i arbetet. Resultaten tyder på att det som framkommit av begreppet stress stämmer inte med tidigare forskning som visat att kraftigaste ökningen av orsakade av sociala och organisatoriska faktorer har orsakats av hög arbetsbelastning och stress. De sjukdomar som ofta är ett resultat av hög arbetsbelastning och stress är utmattning/utbrändhet, depression och överansträngning. Av anmälda arbetssjukdomar år 1999, var ca 60 procent relaterade till stress och hög arbetsbelastning, 75 procent för kvinnor, och knappt 50 procent för män. Regeringskansliets näringsdepartement (200:16–17).

Vissa av respondenterna som upplever att de känner stress på arbetet tror vi kan bero på att kvinnor till exempel, ska hem och hämta barn, laga mat, handla och dylikt. Kvinnorna är i dagens samhälle de som står för merparten av det obetalda arbetet idag och därför kanske de är stressade efter arbetsdagen. Många män arbetar som försäljare eller på ackord och de får betalt per provision och detta gör att de måste arbeta mycket för att få en bra lön vilket också kan skapa stress. Kvinnorna i olika studier upplevde brister vad gäller olika faktorer som är relaterade till arbetsglädje, vilka var betydelsefulla till såväl kvinnornas själv rapporterade sämre hälsa som könsskillnaderna i sjukfrånvaro. Krav/kontroll, ansträngning, låg arbetsglädje, belöning och konflikter, bland annat var centrala faktorer till kvinnornas sjukfrånvaro (Weman-Josefsson & Berggren 2013:158).

Det resultat som framkommit i vår studie när det gäller stress har inte visat någon skillnad mellan män och kvinnor vilket kan kopplas till begreppet arbetsglädje och KASAM se Figur 2. Det är graden av KASAM som mäter förmågan att hantera stress och svårigheter. Antonovsky beskriver att hanterbarhet handlar om individens resurser. När individen ställs inför höga krav är det också viktigt att individen upplever att det finns tillräckligt med resurser som krävs för att kunna hantera situationen. En sådan positiv upplevelse gör att människor upplever att de kan hantera situationer bättre och blir även mer motståndskraftiga mot ohälsa. När det blir svårt att hantera situationer känner vi oss stressade och blir otrevligare, vilket enligt Antonovsky gör att förståelsen för andra och motivationen blir sämre. Han menar också att KASAM:s tre olika delar, hanterbarhet, begriplighet samt meningsfullhet och samspelet mellan de bidrar till ett bättre välbefinnande och hälsa. (Antonovsky 1991:41).

Mobbning: Av resultatet kan vi konstatera att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av mobbning. När det gäller mobbning kan vi även se i resultatet att de flesta av respondenterna inte har upplevt mobbning på arbetet. Utifrån de män som svarat att de upplevt mobbning på arbetet kan vi koppla till att vi upplever att män ibland kan ha en

ganska hård jargong med varandra, det menas inget illa men vissa arbetstagare kanske tar det som mobbning vilket ska tas på allvar. Detta kan vi koppla ihop med genuskontraktet om hur vi ska uppföra oss som man och kvinna. Det är outtalat att män kan vara lite hårdare mot varandra. Det var även få kvinnor som svarat att de blivit mobbade. Detta talar för att respondenterna upplever att de har en god psykosocial arbetsmiljö. Något som kan ha påverkat svaren är att respondenterna inte litar på att enkäten är helt anonym eller att respondenten inte haft möjlighet att svara i ensamhet. Det kan också vara så att arbetsplatser arbetar mot mobbning mer än det gjorts tidigare och att det är detta vi kan se resultat av i vår enkät.

I denna studie kan vi se att respondenterna har ett gott socialt stöd, ett gott chefsstöd och de har ingen hög upplevelse av mobbning. Även tidigare studier har visat att det finns samband mellan mobbning, frånvarande chefsstöd, rollstress och höga psykiska krav. På arbetsplatser där det är hög konkurrens kan mobbning börja ses som normalt och det blir legitimt. Forskning har visat att personer som blivit mobbade under en tid får sämre självkänsla och sämre självförtroende. Den som blir mobbad tar ofta på sig skulden. Många som blir mobbade får ofta psykosomatiska sjukdomar och till följd av det så blir de oförmögna att arbeta och blir sjukskrivna (DO 2012:28). Då det framkommit i denna studie att det finns ett gott chefsstöd kan vi anta att dessa två variabler har kopplingar med varandra. Det kan även vara så att chefen tar tag i konflikter när de uppstår så det hinner inte utvecklas till mobbning.

Det resultat som framkom i begreppet mobbning kan kopplas till meningsfullhet. Antonovsky beskriver meningsfullhet som den viktigaste faktorn som påverkar hälsan mest och menar att när människor finner mening i det de gör så är de bättre rustade för stora som små påfrestningar. En mobbad person känner inte meningsfullhet. Om en arbetstagare känner en meningsfullhet i arbetet med sina arbetskamrater så får livet en mer existentiell mening (Eklöf 2017:41–42).

Sexuella trakasserier: Av respondenternas svar kan vi konstatera att det inte skiljer sig mellan män och kvinnors upplevelser av sexuella trakasserier, det kan vara en känslig fråga och något som många helst bevarar för sig själv. Det kan också vara så att respondenterna inte haft möjlighet att svara på enkäten i ensamhet även här, vilket kan göra att respondenten inte vågar vara helt ärlig ifall någon ser. Resultaten är lite förvånande med tanke på den globala metoo-rörelsen som drog igång 2017 där tusentals kvinnor gick ut i sociala medier och berättade om att de blivit sexuellt trakasserade. Då många av våra kvinnliga respondenter arbetar inom kvinnodominerade yrken som vård, skola eller barnomsorg kan det förklara det låga antalet som kan ha upplevt sexuella trakasserier då det sällan händer att kvinnor utsätter kvinnor för sexuella trakasserier.

Gillberg (2018:69) tar upp ett viktigt begrepp genuskontraktet inom feministiskt forskning, skapat av Hirdman. En idealtyp av hur män och kvinnor ska vara i olika situationer eller uppträda om vad som är manligt och kvinnligt. Det bygger på att vi främst är människor och det är inte det som avgör hur vi beter oss eller är på ett visst sätt. Det kan vara så att i vissa organisationer är det manligt att flörta och till exempel ge kramar, smekning eller klapp. Detta kan från kvinnans sida ge obehag och kännas olustigt men är så vanligt förekommande att ingen reagerar på att det faktiskt är sexuella trakasserier. Om personen som blir utsatt känner ett obehag och känner sig kränkt av handlingen så är det sexuella trakasserier.

Det skulle kunna ha blivit en annan utgång om fler av de kvinnliga respondenterna arbetat i en mansdominerad organisationer. Tidigare forskning visat att kvinnor som arbetar i mansdominerade organisationer upplever mer sexuella trakasserier (DO 2012:27) Däremot tror vi inte att det förekommer mycket sexuella anspelningar mot män i kvinnodominerade

yrken. Frågorna om sexuella trakasserier skulle preciseras mer. Det kan vara så att respondenterna tror att det handlar om sexuella trakasserier som utförts endast av medarbetare. Sexuella trakasserier kan ha utförts av kunder, vårdtagare, anhöriga till vårdtagare, i stort sett alla personer ingår i arbetsmiljön. Om respondenternas svar är helt tillförlitliga så är resultatet bra eftersom flest har svarat att de inte blivit utsatta för sexuella trakasserier då det helst inte ska förekomma alls. Den låga svarsfrekvensen kan också ha att göra med att det arbetas mer aktivt idag med att förebygga sexuella trakasserier i organisationer. Det finns en mer öppenhet idag i vad som är sexuella trakasserier något som kan ha varit lite otydligt preciserat förr.

Socialt stöd: Resultatet från empirin visar att det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad mellan mäns och kvinnors upplevelse av socialt stöd. Flertalet av respondenterna upplever att de har ett gott socialt stöd på arbetsplatsen. Resultatet visar att medarbetarna överlag upplever ett högt socialt stöd från kollegor. En stor del av respondenterna upplever klimatet som bra, vilket tyder på att organisationskulturen på deras arbetsplatser är övervägande positiv. Våra resultat visar vidare att de flesta av respondenterna upplever socialt stöd. Det kan kopplas till begreppet begriplighet. Antonovsky förklarar hur viktigt regelbundenhet och struktur är för människor. Han menar att när någonting kommer oväntat och överraskar oss vill vi ändå kunna förstå. När vi inte förstår kan det skapa kaos. Begriplighet är en viktig komponent i och med att det hjälper människor förbli friska i högre utsträckning vilket i sin tur hjälper människor förstå arbetsmiljön och använda de resurser som finns för att kunna hantera arbetet och gör den meningsfull (Antonovsky 1991:39).

Om vi tittar på krav- kontroll- stöd modellen i figur 1, kan vi se att en arbetstagare som har ett socialt stöd, kan ta egna beslut och har höga krav kan utvecklas i sin arbetsroll. Ett gott socialt stöd på arbetsplatsen gör det lättare för arbetstagaren att ta sig an kravfyllda stressiga arbetsuppgifter (Thylefors 2016:172). Socialt stöd är en av våra viktigaste miljörelaterade resurser eftersom det kan påverka både effekten och upplevelsen av negativ stress. Det påverkar inte bara vårt psykiska välbefinnande, utan har även konkreta fysiologiska effekter som gör att vårt immunsystem förstärks. Just det faktum att socialt stöd kan göra att vi tål väldigt mycket mer stress, även under längre tid, särskilt då det finns studier som visar att socialt stöd inte bara är fördelaktigt för mottagaren utan även för givaren (Weman–Josefsson & Berggren 2013:61).

Relationer med medarbetare i arbetsgruppen är en del av arbetstrygghet i KASAM. En känsla av grupptrygghet ger en känsla av förutsägbarhet och en känsla av sammanhang som är viktig för att må bra på sin arbetsplats (Antonovsky 1991:146). Socialt stöd bidrar till att minska inverkan av negativ stress, människor behöver närhet och gemenskap för att må bra. Brist på stöd från arbetskamrater kan bland annat skapa olust att gå till arbetet. Om det uppstår konflikter kan det vara lättare att handskas med dem om arbetstagaren har stöd från sina medarbetare. Då flertalet av respondenterna upplever att de har ett gott socialt stöd på arbetsplatsen tänker vi att det kan vara ett gott arbetsklimat på deras arbetsplatser och att det gör att många trivs på sin arbetsplats vilket också kan ha påverkat den låga svarsfrekvensen av mobbning som tagits upp tidigare.

Chefsstöd: När det gäller chefsstöd har vi inte kunnat utläsa att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnors upplevelser av chefsstöd. Det tycks att både män och kvinnor får stöd av sina chefer. Chefers arbetsvillkor påverkar hälsa vilket i sin tur påverkar också ledarskapet. Det kan kopplas till en annan förebyggande aspekt på organisationsnivå för arbetsmiljön vilket är arbetsmiljökartläggningar. I Arbetsmiljölagen tas det upp bland annat att ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är en ständig process. Arbetsmiljöarbetet kräver ha ett

bredare perspektiv när det gäller medarbetarnas olika fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetsmiljökartläggningar genom olika former av frågeställningar eller olika barometrar är en diagnos av upplevelser och förhållanden hos medarbetarna. Detta kan bland annat ge en bättre bild av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen (AFS 2015:4).

Det finns inte mycket forskning om just chefsstöd så återigen kan krav kontroll och stöd modellen av Karasek och Theorell kopplas in då chefsstöd är en del av socialt stöd. En arbetstagare som får lov att ta beslut i arbetet och utvecklas i sin arbetsroll med stöd från chef har lättare att klara av stress och svåra arbetsuppgifter. Det sociala stödet i krav, kontroll och stöd från medarbetare och chef, både praktiskt och känslomässigt. Vid till exempel konflikter i arbetslaget är det otroligt viktigt för arbetstagaren att känna att chefen finns där som stöd. Utifrån detta kan man säga att chefer som förlitar sig på personlig förmåga och arbetar med visioner och agenda, snarare än att använda tvingande medel för att utöva påverkan på människors tankar och känslor har medarbetare lätt att identifiera sig med. Deras ledarskap blir engagerande och de får lättare med sig personalen i arbetet så att de ger allt eller i alla fall presterar väl (Sveningsson & Alvesson, 2014:55–57).

Chefskap är att engagera sig i medarbetarnas välmående och självkänsla i största allmänhet. Många av våra chefer idag ställs inför ständiga dilemman och utmaningar, mellan att vara bestämd och avvaktande eller bekräftande när de vill driva det människocentrerade, goda chefskapet. Det moderna arbetslivet är på många sätt motsägelsefullt och komplicerat. När kraven ökar samtidigt som möjligheten att kunna påverka den egna arbetsituationen bli sämre får vi också en ökning av stressrelaterad ohälsa som i sin tur också påverkar produktiviteten, och tyvärr inte till det bättre eller till den ökning i produktivitet som många kanske önskar. Mycket av det låter bra, men i praktiken är detta mer komplext vilket kan lätt och förvandlas till en dålig psykosocial arbetsmiljö (Weman -Josefsson & Berggren 2013:18–19). Av resultaten verkar det som att de flesta av respondenterna har ett gott chefsstöd och det har visat sig i det tidigare resultatet att de inte upplevt en hög grad av mobbning och sexuella trakasserier. På dessa grunder kan vi tro att de har ett bra chefsstödet som arbetar mot mobbning och sexuella trakasserier vilket kan ha en positiv inverkan i respondenternas psykosociala arbetsmiljö.

Autonomi, inflytande och egenkontroll: Det vi kan utläsa av resultatet är att det inte finns någon skillnad på kvinnors och män upplevelse av autonomi, inflytande och egenkontroll. Vi kan se att några av respondenterna har goda möjligheter till att ha inflytande på arbetet. Vilket kan skapa en större trivsel på arbetsplatsen. Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell, se figur 1, har visat tydliga positiva effekter på välbefinnande av ett arbete tillsammans med goda påverkansmöjligheter och ett gott socialt klimat upplevs sannolikt också som mer intressant och stimulerande. Medan ett arbete med lågt självbestämmande och ett dåligt socialt klimat sannolikt kan upplevas trist och olustigt. Om kraven höjs ökar också stressnivån.

Karasek tar även upp betydelsen mellan höga krav och möjligheten att påverka arbetstempot eller arbetsuppgifterna. Detta förstärks ytterligare när arbetsgruppen eller arbetsplatsen ger bristfälligt socialt stöd. När stressnivån blir för hög uppstår negativ stress och den individuella förmågan börjar att försämrans. Våra känslor kan störa informations bearbetningen, vilket i sin tur gör att det blir svårt att organisera tankar. Detta kan leda till kognitiva svårigheter och koncentrationsproblem. När vi är stressade tenderar vi agera snabbt, vilket ökar risken för misstag (Thylefors 2016:171–172).

Psykosocial arbetsmiljö står för ett samspel mellan individen och arbetsmiljön och alla psykologiska arbetsmiljöaspekter går att koppla till KASAM teoretiskt. Medarbetarna måste också känna sig delaktiga, kunna påverka sin arbetssituation och ha goda och stödjande och medarbetare samt känna samhörighet. Det finns en stark koppling mellan att kunna ha kontroll, påverka sin arbetssituation, känna att man klarar av arbetsuppgifterna samt få stöd och uppskattning för sina arbetsinsatser (Eklöf 2017:42).

Många av respondenterna har inte inflytande eller egenkontroll på sin arbetsplats vilket kan ha att göra med att många av respondenterna arbetar i den offentliga sektorn, till exempel vård, skola och barnomsorg där det ofta är nedskärningar och låg bemanning vilket gör att de inte har så stort handlingsutrymme. I till exempel äldreomsorgen eller barnomsorgen kan man inte helt planera sin arbetsdag då det är tider att förhålla sig till då det är mat och vila för vårdtagarna eller barnen. Enligt tidigare forskning upplever kvinnor i högre grad än män att de har lågt inflytande på sin arbetsplats vilket har visat sig även i denna studie även om det inte är någon statistiskt säkerställd skillnad.

Jämställdhet i samhället

Förhållningssättet mellan män och kvinnor kan förstås bland annat genom att män och kvinnor söker sig till olika yrkesområden vilket även får stöd av genusforskningen. Könsskillnaderna när det gäller den arbetsrelaterade psykosociala hälsa tycks vara en följd av att kvinnor och män ofta finns på olika positioner inom yrkesområdena. Att vara man tycks vara förbundet med privilegier och ett aktivt gynnande av det ena könet eller en utstötning av det andra könet. Ur ett könsperspektiv i arbetslivet är det mot ett bakgrund av de hinder och problem som möter kvinnorna. Inom det psykosociala arbets perspektivet ligger fokus på individens sammanlagda upplevelse av arbetet som en kombination av allt som omger individen i sitt arbete, från anställningsförhållandena till arbetsuppgifternas innehåll (Weman-Josefsson & Berggren 2013:63).

I dag lever vi i ett samhälle med ojämlik fördelning av makt och inkomster. Arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad och därmed möter olika arbetsförhållanden där män och kvinnor jobbar inom olika sektorer. Branscher inom vård, omsorg och sociala tjänster som sysselsätter fler kvinnor finns i högre grad psykosociala arbetsmiljö belastningar. Kvinnors sjukskrivning har ökat över tid från 24 procent år 2012 till 29 procent åren 2015–2016 (Försäkringskassan 2018:2). I Sverige är kvinnor särskilt överrepresenterade inom vården, barnomsorgen, arbeten som sekreterare, och lokalvården, medan män dominerar inom tekniska yrken som till exempel byggbranschen eller transport och kommunikation (Statistiska centralbyrån 2017). I denna studie arbetar många av kvinnorna i den offentliga sektorn, här kan vi utefter våra resultat se att kvinnorna ändå har en bra arbetsmiljö.

Även om den psykosociala arbetsmiljön är osynlig och inte går att ta på är vår förhoppning att få en förståelse och att den här studien ska vara ett steg på vägen att få en djupare förståelse för den psykosociala arbetsmiljön. Alla medarbetare, både män och kvinnor, på en arbetsplats har inte samma faktiska arbetsmiljö då de behandlas olika av sina medarbetare och chefer (Thylefors 2106:184). I rapporten "Arbetsorsakade besvär" baserad på svar från sysselsatta personer och deras egna upplevelser på jobbet uppgavs hög arbetsbelastning som den vanligaste anledningen till hälsoproblem. Värk, trötthet och smärta var de vanligaste problemen. Fler kvinnor än män drabbas och det är hög arbetsbelastning som är den vanligaste orsaken. Av de ungefär 5 miljoner sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden har 1,4 miljoner haft besvär av arbetet det senaste året i form av oro, ångest, depressionssymtom, koncentrationssvårigheter, minnessvårigheter, sömnproblem och huvudvärk. Sexuella

trakasserier, mobbning, stress, arbetstider samt ledarskap och jämställdhet är några av faktorerna som påverkar arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2018).

Enligt Asper är forskaren en människa som rört sig i en snarlik eller samma livsvärld som de individer som forskaren studerar. Livsvärld är den värld som de individer som det forskas och studeras om tar för givet. Därför är det mycket svårt för en forskare att tänka annorlunda än en helt vanlig människa. Då forskare har en förförståelse påverkar det att forskaren tar saker och ting för givet då de tolkar det som ska tolkas. För att nå förståelse är det oundvikligt och nödvändigt att förförståelsen är grundlagd i vardagsförståelsen som forskaren har. I interaktion med deltagande individer måste forskaren använda sin kompetens hen fått genom att interagera med andra individer i samhället. Tolkningen som skapar förståelse är en nödvändig och central del. Problem med att vara vardagsmänniska och forskare är att kunna kombinera ett vardagligt synsätt med ett vetenskapligt synsätt, vilket handlar om att inte ifrågasätta den sociala omgivningen (Asper 2011:38).

När vi började vår undersökning om mäns och kvinnors upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö hade vi en antagande om att kvinnors och mäns upplevelse av till exempel sexuella trakasserier och mobbning skiljer sig åt. Vi hade ett antagande om att det var en markant skillnad. Genom media och artiklar i tidningar har vi fått förståelsen om att kvinnor mår sämre på arbetet än män. Då vi som gjort studien har arbetat i många år i vården har vi fått en viss förståelse om hur kvinnor mår som arbetar där.

Genusforskning är mest vinklat utifrån kvinnors perspektiv. För att kunna forska om kön och genusforskning har vi sökt på olika webbsidor och läst litteratur och det upplevs som att genusforskning är feministisk. Det är svårt att få en rättvis bild av både kvinnor och män om genusforskning endast ses från kvinnans sida. Att man så sällan talar om mansproblem i arbetsmiljösammanhang tror vi är för att männens problem har därmed ofta prioriterats utan att identifierats som mansproblem. Detta är naturligtvis en orimlig ståndpunkt, det är därför viktigt och nödvändigt att forskningen blir mer öppen för att pröva alternativa teorier och hypoteser om hur arbetslivet drabbar både kvinnor och män. De hälsoproblem i arbetet som är förbundna med att vara man är naturligtvis lika viktiga att belysa som kvinnornas problem. En svaghet i vår studie är att vi inte har preciserat att frågorna om sexuella trakasserier inte bara gäller medarbetare utan även kunder, vårdtagare, anhöriga till vårdtagare och alla de som ingår i arbetsmiljön. Hade vi preciserat vår frågeställning angående sexuella trakasserier bättre från början kan vi kanske ha fått ett starkare svarsresultat. Vad vi kommit fram till i denna studie är det ingen skillnad på mäns och kvinnors upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Vi anser sammanfattningsvis att det råder en generellt god psykosocial arbetsmiljö bland respondenterna. Bland annat är det som tidigare nämnts många respondenter upplever socialt stöd av sina kollegor och chefer. Även här vill vi lyfta fram betydelsen av socialt stöd och chefsstöd för medarbetare såväl ledare är något vi anser är nödvändigt för ett lyckat arbete.

Metoddiskussion

Efter att ämne valts till studien med syfte och frågeställning problematiserades begrepp, variabler, med fenomenet psykosocial arbetsmiljö. Dessa variabler har sedan använts som söktermer som använts till studien. Studien är en jämförande studie mellan män och kvinnor. Vid sökning genom Libris på högskolan Borås bibliotekssida var det svårt att hitta relevant tidigare forskning som innehöll alla våra begrepp, till exempel chefsstöd.

Enkätfrågorna fungerade bra att göra men de fick ändras några gånger då de inte passade ihop i de olika begreppen. Genom att fråga personer utifrån om dessa begrepp speglar innehållet i psykosocial arbetsmiljö skulle vi kunnat få svar om ytvaliditeten är tillräckligt hög, vilket vi inte gjorde. En webbenkät konstruerades på webbsidan Survivo.com och därigenom kunde vi sedan publicera vår enkät på Facebook och på LinkedIn. Innan vi publicerade enkäten delade vi den med två personer som fick komma med synpunkter. Båda ansåg att enkäten fungerade bra. Svårigheten var att få svar från män. Detta resulterade i att vi fick in fler svar från kvinnor än män. Då 70 kvinnor och 42 män har svarat på enkäten så har vi en viss ojämn fördelning av kvinnor och män. Av alla 112 svar har ingen avbrutit enkätundersökningen utan alla respondenter har fullföljt enkäten. Dock har 2 respondenter svarat på enkäten inom 1–2 minuter, 21 personer svarade inom 2–5 minuter, vilket får oss att tro att frågorna inte lästes ordentligt vilket även kan ha påverkat svarsresultatet.

Att vi använt oss av ett bekvämlighetsurval medför problem med den yttre validiteten som kan ha påverkat resultatet. Problemet med online-enkäter är att respondenterna anmäler sig själva till att medverka. De personer som intresserar sig för en undersökning av det här slaget och dessutom själva tar initiativet till att delta skiljer sig sannolikt från andra personer även i andra avseenden, som t.ex. erfarenheter gällande arbetsmiljö och sexuella trakasserier. Därför kan de män och kvinnor som valde att medverka i undersökningen ha mer likartade upplevelser av sin arbetsmiljö än vad män och kvinnor har i allmänhet. Dessutom kanske alla personer som vi önskade hade deltagit inte har tillgång till dator eller internet, vilket blir en begränsning som också kan ha minskat undersökningsgruppens representativitet. Vi skulle kanske kunnat få ett mer representativt urval om vi använt oss av postenkäter eller delat ut enkäterna själva. Med den utformning den aktuella undersökningen haft kan vi dock inte generalisera och säga att resultatet är representativt för resten av populationen (Bryman 2011:169). En annan typ av validitetsproblem som också kan ha påverkat resultaten handlar om att svaren bland de som medverkade kanske inte överensstämde helt med deras verkliga upplevelser. Till exempel så kanske de som har dator inte har haft möjlighet att svara i ensamhet vilket påverkar svaren.

En styrka i vår undersökning är att vi har använt reliabla mått för de olika variablerna. För att se om frågorna passade ihop under de olika variablerna vi konstruerat gjorde vi faktoranalyser. Faktoranalys används vid multipla indikatormått för att se om de olika frågorna hör samman med varandra och bildar en gemensam dimension för den grupp av frågor som mäter en viss variabel. Målet för faktoranalysen är att ta bort frågor som inte var relevanta för undersökningen (Bryman 2011:173). Vi redovisar med andra ord inte svaren på varje enskild fråga utan undersöker snarare respondenternas erfarenheter inom ett väl definierat område, som sammanfattas av de frågor som ingår i en viss variabel. Utöver faktoranalyser har vi använt oss av Cronbachs alfa för att kontrollera mätnoggrannheten för de olika måtten. De mått vi har använt har haft en god kvalitet avseende mätnoggrannhet och

frågornas förmåga att hålla sig till en gemensam dimension. Skillnader mellan kvinnors och mäns upplevelser skulle kunna preciserats i resultat och diskussion bättre om vi redovisat varje enskild fråga till varje variabel för sig men det hade tagit för mycket tid och plats i anspråk.

FORTSATT FORSKNING OCH SLUTSATS

Fortsatt forskning

Med utgångspunkt från denna studie skulle det vara intressant att göra en vetenskaplig studie där vi undersöker mäns och kvinnors psykosociala arbetsmiljö men då jämföra mellan en mansdominerad organisation och en kvinnodominerad organisation.

I denna studie har vi kommit fram till att kvinnor och män har ganska lika upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö men det är intressant att se huruvida det skiljer sig i upplevelser för en kvinna som arbetar i en mansdominerad organisation mot en man som arbetar i en kvinnodominerad organisation. Inom detta område finns också behov av psykologisk forskning om skillnader mellan mäns och kvinnors reaktioner på smärta och obehag. Sammanfattningsvis kan sägas att denna forskning måste utföras tvärvetenskapligt, så att förebyggande åtgärder kan sättas in.

För att göra en sådan undersökning skulle vi göra både en enkät som vi gjort nu fast inte dela på Sociala medier utan i organisationer och gjort kvalitativa öppna intervjuer för att kunna komma åt respondenternas upplevelser lite djupare. En arbetstagare spenderar mycket tid på sin arbetsplats och det är så viktigt att arbetstagaren mår bra i sin psykosociala arbetsmiljö. Men kvantitativ och kvalitativ undersökning kan man se närmare om kvinnors och mäns upplevelser skiljer sig åt och med kvalitativa intervjuer kan man komma åt vad som skiljer sig åt och kanske komma åt varför.

Slutsats

Genom studiens enkätundersökning möjliggjordes insamlingen av respondenternas upplevelser av psykiska och sociala aspekter i arbetet. En slutsats som kan dras av detta är att individuella upplevelser av arbetsförhållandena givetvis spelar en stor roll för välbefinnandet. Ur respondenternas svar kan utläsas att respondenterna upplever den psykosociala arbetsmiljön som relativt god. I det stora hela är män och kvinnor nöjda med den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen då de upplever motivation och trivsel. Förbättringar kan alltid göras till det bättre, exempelvis för arbetssituationer som upplevs stressiga.

I flera av Arbetsmiljöverkets som vi kunnat ta del av aktuell forskning om jämställdhet och arbetsmiljö, framkommer att kvinnor och mäns arbetsvillkor visar att allt för höga krav och lägre resurser i arbetet, generellt hänger samman med lägre arbetstrivsel. Den främsta förklaringen till varför kvinnor drabbas mer är att kvinnor och män i samma yrke arbetar med olika uppgifter. Det är hur arbetet är organiserat som leder till ohälsa, inte män och kvinnors fysiologi. Den psykosociala arbetsmiljön har visat sig ha en stor betydelse i försäkringskassans rapport för att förklara de långvariga sjukskrivningar.

I Karasek krav-kontroll modell betonas vilken av det sociala stödet. Ur respondenternas svar framkommer en hög trivselkänsla i arbetsgrupperna. Möjligheterna att kunna påverka sin arbetssituation, inte bara av organisering och arbetets art utan också av individens relation till

arbetskollegor och arbetsledning. Ett gott förhållande till chefen ger också större möjligheter till mer informell inflytande. Återigen har alltså upplevelsen av kontroll betydelse, liksom att se andra alternativa handlingsmöjligheter och ha någon form av handlingsberedskap.

Situationens komplexitet, svårigheten i att definiera hur situationen ska tolkas och vad gäller kunskapen om sexuella trakasserier, då sjukvårdsyrket innebär mycket fysisk kontakt med patienterna kan det vara svårt för de inblandade att sätta en gräns för vad som ska tolereras eller inte, eftersom det är en del av arbetet. Studiens fokus har varit upplevelsen, det vill säga, det är upplevelsen som avgör sexuella trakasserier. Studien presenterar inga lösningar på hur upplevelsen kan förhindras. Vad vi kommit fram till i denna studie är det i vår undersökningsgrupp inte fanns någon skillnad på mäns och kvinnors upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Källförteckning

- Albin, Gustavsson, Kjellberg & Theorell. (2017). *Arbetsmiljö och jämlik hälsa*. Stockholm Kommissionen för jämlik hälsa underlagsrapport. n 5, S 2015:02.
- Antonovsky, Aaron (1991). *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och kultur.
- Arbetsmiljöverket (2016) *Arbetsorsakade besvär 2016 - Work-Related Disorders 2016*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bryman, Alan (2012). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl. Stockholm: Liber.
- Gillberg, Nanna (2018). *Jag har aldrig märkt att kön har någon betydelse*. Lund: studentlitteratur.
- Johansson, Emilia (2012) *Forskningsöversikt om trakasserier i arbetsliv och utbildning*.
- Kunskapssammanställning (RAP 2016:2). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket Rapport (RAP 2016:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Regeringskansliets näringsdepartement. (2000). *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont- utvecklingen och den stressrelaterade hälsan*. Stockholm: Regeringskansliet grafiska service. 2000: 54.
- Socialförsäkringsrapport (2018) *Sjukfrånvaro på svensk arbetsmarknad* Stockholm: Försäkringskassan Rapport (2018: 2) Stockholm: Försäkringskassan.
- Sveningsson, Stefan & Alvesson, Mats (2014). *Chefsliv: det ska fan vara chef*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Westman-Josefsson, K & Berggren, T (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.
- Thompson, P & McHugh, D (2009). *Att arbeta i organisationer*. Malmö: Liber.
- Thylefors, I. (2016). *Chef- och ledarskap inom välfärdssektorn*. Stockholm: Natur och kultur.
- Wilson, Fiona (2004). *Organisation och ledning- en kritisk introduktion*. Malmö: Liber.
- Åsa Kilbom, Karen Messing & Carina Bildt Thorbjörnsson (1999). *Yrkesarbetande kvinnors hälsa (red)*.

Bilagor

Bilaga 1

Hej.

Vi är två studenter från Högskolan i Borås som ska skriva kandidatuppsats i Arbetsvetenskap. Uppsatsen kommer att handla om mäns och kvinnors upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Vi planerar därför att jämföra hur män och kvinnor upplever sin arbetsmiljö från ett flertal olika aspekter som de flesta tycker är viktiga. Anledningen till att vi gör vi enkätundersökningen här på Facebook är att vi vill få ett så stort urval som möjligt av både män och kvinnor. Resultatet från denna enkätundersökning kommer att ligga till grund för vår kandidatuppsats.

Alla identiteter är anonyma och vi kan inte se vem det är som svarar. Alla svar är konfidentiella och kommer bara användas till denna studie. Din medverkan är frivillig och du kan när som helst avbryta undersökningen.

Är något oklart och otydligt så kan ni kontakta oss.

Tack på förhand!

Jessica Abdulhadi
S161189@student.hb.se

Vjollca Haradinaj
S160979@student.hb.se

Handledare:
Göran Jutengren
goran.jutengren@hb.se

Bilaga 2

Enkätfrågor

kön

ålder

yrke

arbetsgivare

utbildning

Stress

Här vill vi veta hur stressad du varit på arbetet eller efter en typisk arbetsdag det senaste året.

Har du:

1. Känt dig spänd på arbetet ofta?
2. Känt dig stressad på arbetet ofta?
3. Varit stressad efter en typisk arbetsdag?
4. Varit trött ofta?
5. Haft svårt att somna efter en arbetsdag?
6. Haft huvudvärk ofta?
7. Känt dig nedstämd ofta?
8. Ork kvar till fritidsaktiviteter efter en arbetsdag?

Mobbning

Här vill vi veta om du upplevt mobbning på arbetet det senaste året.

Har du:

1. Upplevt att du blivit mobbad i samband med att du utfört ditt arbete?
2. Upplevt att någon undanhållit information du behöver för att kunna göra ett bra jobb?
3. Blivit utsatt för skvaller?
4. Blivit utsatt för kränkande kommentarer?
5. Blivit utfrysad på din arbetsplats?
6. Fått upprepad kritik för hur du utför dina uppgifter?
7. Känt att du inte är en i gruppen/ arbetslaget?
8. Upplevt konstig stämning i samband med att du närmat dig en grupp arbetskollaboratorer?

Sexuella trakasserier

Här vill vi veta om du upplevt sexuella trakasserier på arbetet det senaste året.

Har du:

1. Blivit utsatt för trakasserier med sexuella anspelningar?
2. Fått nedvärderande sexistiska kommentarer?
3. Blivit utsatt för otillåtna blickar eller beröringar, tex, tafsande, kramar?
4. Blivit utsatt för verbala sexuella anspelningar på grund av ditt kön?
5. Upplevt att det förekommer sexuella anspelningar på ditt arbete?
6. Sett affischer eller almanackor med sexuella anspelningar på arbetsplatsen?
7. Fått ovälkomna komplimanger?
8. Fått höra sexistiska skämt?

Socialt stöd

Här vill vi veta om du har ett socialt stöd bland dina arbetskamrater på arbetet det senaste året.
Har du:

1. Någon du kan anförtro dig åt på din arbetsplats?
2. Upplevt att det finns förståelse för att du kan ha en dålig dag på arbetet?
3. Känt att du kan få stöd och hjälp av dina arbetskamrater?
4. Har du upplevt att dina arbetskamrater är beredda att lyssna på problem som rör ditt arbete?
5. Upplevt att dina arbetskamrater bidrar till att du känner dig betydelsefull på arbetet?
6. Känt tillhörighet med dina arbetskamrater?
7. Fått uppskattning och beröm av dina kollegor?
8. Upplevt att du behöver socialt stöd i ditt arbete?

Chefsstöd

Här vill vi veta hur du upplevt din chefs roll på ditt arbete under det senaste året.
Har du:

1. Upplevt att du har stöd av din chef?
2. Att du kan prata med din chef om du har problem?
3. Känt att din chef skulle hjälpa dig om det förekom kränkningar och trakasserier?
4. Upplevt att din chef bidrar till en god arbetsmiljö?
5. Upplevt att din chef behandlar alla lika?
6. Upplevt att din chef uppmärksammar en medarbetare som mår psykiskt dåligt?
7. Upplevt att din chef bemöter dig med respekt?
8. Att du får uppskattning för dina arbetsprestationer av din chef?

Autonomi, inflytande och egenkontroll

Här vill vi veta om du haft möjlighet att påverka och planera ditt arbete det senaste året.
Har du:

1. Upplevt hög arbetsbelastning?
2. Ett monotont arbete?
3. Upplevt att det finns tid för återhämtning på arbetet? Tex ta en kopp kaffe i 5 minuter.
4. Upplevt att du kan påverka och planera ditt arbete själv?
5. Upplevt att arbetsfördelningen är jämt fördelad över dagen?
6. Upplevt att du har tunga arbetsmoment?
7. Känt att du har möjlighet att påverka beslut som rör ditt arbete?
8. Upplevt att det finns möjlighet att byta arbetsuppgifter?



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb:
www.hb.se