

# RESURSER I ARBETSLIVET

En kvalitativ studie om resurser och deras betydelse för arbete och hälsa

**ALINA STRANDBERG KEIJSER**

## SAMMANFATTNING

**Bakgrund:** Goda arbetsförhållanden främjar hälsa genom exempelvis ekonomisk trygghet, personlig utveckling, sociala relationer, samt skydd mot eventuella riskfaktorer i arbetet. I arbetslivet behövs resurser, som kan delas in i fysiska och psykosociala resurser. Resurser behövs för att kunna möta och hantera olika krav men också för att de kan ge välbefinnande, motivation och personlig utveckling.

**Syfte:** Syftet med studien var att beskriva here 4 U-handledares upplevelser av arbetsrelaterad hälsa utifrån resurser. **Metod:** here 4 U är en organisation som erbjuder skolor ett arbetssätt för att arbeta med värdegrundsfrågor. På skolor som väljer att arbeta med here 4 U leds arbetet av en eller flera personer ur skolpersonalen som då blir here 4 U-handledare på skolan. En kvalitativ ansats tillämpades där nio semistrukturerade intervjuer genomfördes med here 4 U-handledare. Intervjufrågorna skapades med inspiration från krav-resursmodellen. Det insamlade materialet analyserades genom kvalitativ induktiv innehållsanalys, som genererade två huvudkategorier; tillgång till bra relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan, samt arbetets innehåll och upplägg är viktigt för hälsan.

**Resultat:** Resultatet visar att relationer och nätverk är viktiga på och utanför skolan, och överlag finns tillgång till bra resurser för handledarna. Resurser gällande innehåll och upplägg finns på generell nivå, specifikt för here 4 U-arbetet och individens arbetssätt. Det finns också resurser som behöver utvecklas, främst angående arbetets upplägg men även inom andra kategorier. **Slutsatser:** Det finns ett flertal resurser som är viktiga för arbetets genomförande samt individens hälsa, och att dessa är viktiga att ta hänsyn till vid planering och fördelning av arbete.

Nyckelord: folkhälsa, individuell hälsa, intervjustudie, psykosociala resurser, skolpersonal

## ABSTRACT

**Background:** Good working conditions promotes health through economical safety, personal development, social relations, and protection against risks at work, for example. Resources, which can be divided into physical and psychosocial resources, is needed in the working life. The resources is needed to meet and manage different kind of demands but also because they can contribute to well-being, motivation and personal development.

**Aim:** The purpose of this study was to describe here 4 U-mentors' experiences about work-related health according to resources at work. **Methods:** here 4 U is an organization which offers schools a method to work with value issues. At schools that choose to work with here 4 U, the work is led by one or more members of the school staff who then becomes here 4 U-mentors' at the school. A qualitative approach was applied, where nine semi-structured interviews were conducted with here 4 U-mentors'. Inspired by the demand-resources model an interview guide was created. The collected material were analyzed through qualitative inductive content analysis, which generated two main categories; access to good relationships and networks is important for the work and health, and also works' content and structure is important for health.

**Results:** The results shows that relations and networks is important within and outside the school, and that overall there's good resources available to the mentors. Resources regarding content and structure exists at a general level, specifically for the work with here 4 U and the individual's working methods. Furthermore there are resources which needs to be developed, primary regarding to the works structure but within other categories as well. **Conclusions:** There are a number of resources that are important for the implementation of the work and the individual's health, and these are important to consider when planning and allocation of work.

Keywords: public health, individual health, interview study, psychosocial resources, school staff

# INNEHÅLL

INLEDNING .....	1
<b>1 BAKGRUND.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Hälsa i arbetslivet.....</b>	<b>1</b>
1.1.1 <i>Styrdokument relaterat till hälsa i arbetslivet .....</i>	<i>2</i>
<b>1.2 Psykosocial arbetsmiljö.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Krav-resurs modellen.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Krav i arbetslivet.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Resurser som påverkar hälsa i arbetslivet .....</b>	<b>5</b>
1.5.1 <i>Individuella resurser.....</i>	<i>5</i>
1.5.2 <i>Sociala resurser.....</i>	<i>7</i>
1.5.3 <i>Organisatoriska resurser.....</i>	<i>8</i>
<b>1.6 Organisationen here 4 U .....</b>	<b>10</b>
<b>1.7 Problemformulering .....</b>	<b>11</b>
<b>2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....</b>	<b>11</b>
<b>3 METOD OCH MATERIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Forskningsdesign.....</b>	<b>12</b>
3.1.1 <i>Avgränsning.....</i>	<i>12</i>
3.1.2 <i>Studiens kontext .....</i>	<i>12</i>
<b>3.2 Urval och deltagare .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Datainsamling.....</b>	<b>13</b>
<b>3.4 Analys .....</b>	<b>14</b>
<b>3.5 Kvalitetskriterier .....</b>	<b>15</b>
<b>3.6 Etiska överväganden.....</b>	<b>16</b>
<b>4 RESULTAT.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1 Tillgång till goda relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan.....</b>	<b>17</b>
4.1.1 <i>Behov av goda relationer till kollegor, chefer och ledning på skolan.....</i>	<i>17</i>
4.1.2 <i>Behov av kontakter och nätverk från here 4 U .....</i>	<i>19</i>

4.1.3	<i>Behov av kontakter och nätverk utanför skolan och here 4 U.....</i>	20
<b>4.2</b>	<b>Arbetets innehåll och upplägg är viktigt för hälsan .....</b>	<b>20</b>
4.2.1	<i>Praktiska faktorer i arbetets upplägg.....</i>	20
4.2.2	<i>Det specifika arbetet med here 4 U på skolan.....</i>	21
4.2.3	<i>Arbete som passar individens olika färdigheter .....</i>	23
<b>5</b>	<b>DISKUSSION.....</b>	<b>24</b>
<b>5.1</b>	<b>Metoddiskussion .....</b>	<b>24</b>
5.1.1	<i>Val av metod och forskningskontext.....</i>	24
5.1.2	<i>Urval och deltagare.....</i>	25
5.1.3	<i>Datainsamling .....</i>	26
5.1.4	<i>Analys.....</i>	28
5.1.5	<i>Kvalitetskriterier .....</i>	28
5.1.6	<i>Etikdiskussion .....</i>	28
<b>5.2</b>	<b>Resultatdiskussion.....</b>	<b>29</b>
5.2.1	<i>Relationer och nätverk.....</i>	30
5.2.2	<i>Arbetets innehåll och upplägg.....</i>	30
5.2.3	<i>Studiens resultat i relation till krav-resurs modellen.....</i>	32
<b>6</b>	<b>SLUTSATSER .....</b>	<b>33</b>
6.1.1	<i>Användningsområde och framtida forskning .....</i>	33
	<b>REFERENSLISTA .....</b>	<b>35</b>
	<b>BILAGA A - VAD MENAS MED RESURSER</b>	
	<b>BILAGA B - INTERVJUGUIDE</b>	
	<b>BILAGA C – EXEMPEL FRÅN ANALYSEN</b>	
	<b>BILAGA D - INFORMATIONSBREV</b>	

# INLEDNING

Eftersom en stor del av befolkningen befinner sig i arbetslivet är det en viktig arena för folkhälsoarbetet. Betydelsen av hälsofrämjande arbetsplatser framhålls i flera styrdokument; arbetsmiljölagen, föreskrifter och olika propositioner från regeringen. Goda arbetsförhållanden främjar individens hälsa på ett flertal sätt medan sämre arbetsförhållanden kan leda till olika former av ohälsa. Gällande fysisk arbetsmiljö har riskerna, och ohälsan orsakad av dessa, minskat, men problem återstår kring psykosocial arbetsmiljö. Alla arbeten ställer vissa krav på individen, i olika utsträckning och av varierande karaktär, och för att tillmötesgå dessa krav behöver individen resurser. Finns inte tillräckliga resurser finns risken att kraven leder till ohälsa för individen. Resurserna är också viktiga i sig själva, då individen kan erhålla motivation av att ha goda resurser till sitt arbete, samt ge välbefinnande, nå mål och personlig utveckling. Psykosociala resurser finns på olika nivåer; individuella, sociala och organisatoriska.

Inriktningen mot området hälsa i arbetslivet kommer från författarens vilja att fördjupa sig i ämnet. Inriktningen på resurser kommer från inspiration från Krav-resurs modellen, då det upplevdes intressant att fokusera på de hälsofrämjande aspekterna av hälsa i arbetslivet, resurser och hälsa istället för den mer traditionella inriktningen på krav och ohälsa.

here 4 U är en organisation som arbetar med att skapa trygghet och främja hälsa hos barn och unga. En del av here 4 U:s arbete bedrivs på skolor och där finns here 4 U-handledare som ansvarar för arbetet. Genom kontakt med en samordnare på here 4 U valdes deras handledare på skolorna som målgrupp för att studera hälsa i arbetslivet utifrån resurser, eftersom de har två olika uppdrag på skolan, sina ordinarie tjänster och även handledarskapet. Utöver att handledarnas egen hälsa är viktig i sig, skapar den också möjligheten för dem att göra ett bra arbete, vilket ökar möjligheterna till att även främja elevernas hälsa.

## 1 BAKGRUND

### 1.1 Hälsa i arbetslivet

Arbete och arbetsvillkor har en stor påverkan på individers hälsa och även jämlikhet i hälsa. Goda arbetsförhållanden främjar individens hälsa genom ekonomisk trygghet, social status, personlig utveckling, sociala relationer, ökat självförtroende samt skyddar mot fysiska och

psykosociala risker (WHO, 2008). Det finns gott stöd för att arbetsmiljön påverkar individens hälsa, sambanden är dock komplexa. De faktorer som påverkar arbetsmiljön kallas arbetsmiljöfaktorer och berör tekniska, fysiska, ergonomiska, psykosociala och organisatoriska faktorer. Vid dålig arbetsmiljö kan faktorerna leda till ohälsa, stress, belastningsproblem och skador, som är kostsamma för alla inblandade parter (Statens Folkhälsoinstitut, 2011). En hälsosam arbetsplats är en arbetsplats där chefer och medarbetare samarbetar för att kontinuerligt förbättra arbetet med att främja hälsa, säkerhet och välbefinnande för alla arbetstagare (WHO, n.d.). Hälsa i arbetslivet är en viktig del av folkhälsoarbetet då det berör en stor del av befolkningen. Arbetsmiljön har förutsättningar för att fungera som en stödjande miljö för att främja hälsa. För att forma hälsofrämjande arbetsplatser har arbetsgivaren en viktig roll. Många arbetstagare i Sverige trivs bra med sina arbetsuppgifter, samtidigt upplever en hög andel individer att de har höga krav, lågt inflytande och lågt stöd i arbetet (Statens Folkhälsoinstitut, 2010).

Skolan är Sveriges största arbetsgivare sett till antalet personer som befinner sig på denna arena (Arbetsmiljöverket, 2015). Undersökningar av lärares arbetssituation visar att merparten anser sitt arbete vara meningsfullt, stimulerande och intressant. Lärare är i hög utsträckning nöjda med de fysiska förutsättningarna för arbetet. Dock förekommer brister i den psykosociala arbetsmiljön generellt, mest framträdande är höga krav. Bristerna i arbetet skapar ohälsa och vanligt är att arbetsbelastningen påverkar fritiden och det sociala livet negativt samt leder till sömnbesvär (Lärarnas Riksförbund, 2013).

### **1.1.1 Styrdokument relaterat till hälsa i arbetslivet**

I regeringens proposition *En förnyad folkhälsopolitik* är hälsa i arbetslivet ett av de elva målområdena för folkhälsopolitiken i Sverige. I propositionen framhålls att det inom arbetslivet är viktigt att arbeta för att minska riskerna för ohälsa och skador samt att utveckla främjande faktorer på arbetsplatsen (Prop. 2007/08:110). Vikten av att skapa hälsofrämjande arbetsplatser beskrivs ytterligare i regeringens handlingsplan för arbetsmiljöpolitik. Arbetsmiljöarbetet lyfts fram som en viktig del i att skapa förutsättningar för hälsa. Handlingsplanen är ett övergripande styrdokument som fungerar som riktlinje för ett hållbart arbetsmiljöarbete. I handlingsplanen betonas att ohälsa relaterat till arbetet ska minimeras och hälsa i arbetslivet främjas, vilket innebär att insatser ska förhindra skador och sjukdomar men även skapa förutsättningar för medarbetare att trivas och må bra på sitt arbete (Prop. 2009/10:248).

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) antogs ursprungligen 1977 och började gälla 1978. Enligt arbetsmiljölagen, som alla arbetsgivare är skyldiga att följa, ska en god arbetsmiljö främjas samt ohälsa och olycksfall i arbetslivet förebyggas. Arbetet ska utformas för att arbetstagaren ska uppleva tillfredställelse, personlig utveckling och gemenskap (SFS 1977:1160). I Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Organisatorisk och social arbetsmiljö* beskrivs hur arbetsgivare ska verka för att främja en god arbetsmiljö och förbygga arbetsrelaterad ohälsa utifrån organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. De övergripande punkterna är att arbetsgivare ska se till att arbetsuppgifter inte orsakar en belastning som blir

ohälsosam för arbetstagaren, planera arbetstiden så den inte orsakar ohälsa hos arbetstagaren samt förebygga kränkande behandling på arbetsplatsen (AFS 2015:4).

## 1.2 Psykosocial arbetsmiljö

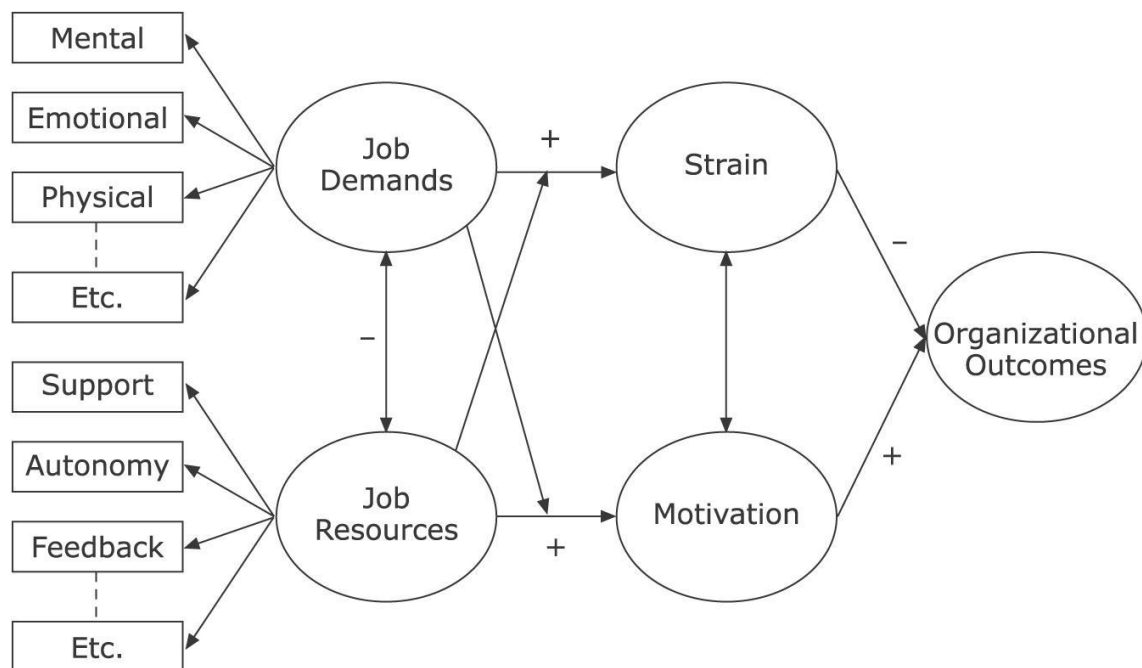
Både den fysiska och psykosociala miljön har betydelse för individens hälsa. Ohälsa orsakad av den fysiska miljön minskar, som olycksfall, arbetssjukdomar och andra besvär orsakade av arbetet, men gällande den psykosociala miljön kvarstår problem (Statens Folkhälsoinstitut, 2010). Problemen med psykosocial arbetsmiljö verkar även tendera att öka. Det finns ett flertal faktorer som berör den psykosociala arbetsmiljön, några vanligt förekommande i studier är krav, inflytande, stöd och trivsel med arbetet. Vidare beskrivs också arbetets organisation, ledarskap, trygghet och möjligheterna till återhämtning och balans mellan arbetet och fritiden. Attityder och beteenden mellan kollegor och ledare är också något som påverkar den psykosociala arbetsmiljön (Statens Folkhälsoinstitut, 2011). Den psykosociala arbetsmiljön upplevs generellt sett som dålig av en stor andel lärare i Sverige, gällande både krav och resurser. Resurserna anses av 85 procent av svenska lärare vara otillräckliga för att prestera bra på sitt arbete (Lärarnas Riksförbund, 2013).

## 1.3 Krav-resurs modellen

Krav-resurs modellen introducerades 2001 av Demerouti, Bakker, Nachreiner och Schaufeli, och har erhållit popularitet då modellen kan appliceras på varierande yrkesgrupper, oavsett vilka krav och resurser som är aktuella (Le Blanc, de Jonge, & Schaufeli, 2008). Utifrån krav-resursmodellen beskrivs faktorer som är relaterade till stress och engagemang i arbetslivet utifrån två kategorier, krav och resurser (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Kraven och resurserna varierar mellan olika arbetsplatser och modellen är generell, och kan därför användas på olika arbetsplatser oavsett vilka krav och resurser som är aktuella. Utgångspunkten i modellen är att det finns två processer, den ena är att fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska krav som leder till viss fysisk eller psykisk ansträngning. Ansträngningen uppstår då individen använder olika strategier för fortsatt prestation trots höga krav. Strategierna utgörs av dels hormonell påverkan på prestation genom sympatiska nervsystemet, och dels av att aktivt kontrollera en ökad prestation. Höga krav kan leda till ohälsa genom att uttömma individens mentala och fysiska energi när det krävs hög ansträngning för att bemöta kraven samt för lite återhämtning. Höga krav behöver inte nödvändigtvis vara negativt. Modellens andra process, resurser, beskriver att det finns fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska resurser i arbetet som är viktiga för att kunna hantera och möta krav. Att ha goda resurser samtidigt som kraven är höga resulterar inte i lika höga nivåer av ohälsa. Resurserna är också viktiga faktorer i sig som kan leda till ökad motivation, kan vara av både inre och yttre karaktär. Inre motivation handlar om utveckling och lärande bland medarbetarna medan yttre motivation berör möjligheten att nå arbetsrelaterade mål.



Evidensen för de två processerna, att krav sammanfaller med utbrändhet och att resurser sammanfaller med motivation och engagemang, är starka. En arbetsplats resurser kan finnas på organisatorisk eller social nivå (Bakker & Demerouti, 2007). En vidareutveckling av modellen ledde till att även individuella resurser inkluderades. Individuella resurser berör både skillnader mellan olika individers förmågor att prestera men också orsaker till variation för en enskild individs prestation. Individuella resurser påverkar förhållandet mellan övriga resurser i arbete, engagemang och prestation (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).



Figur 1: Redogörelse av krav-resurs modellens två grundläggande processer (Bakker & Demerouti, 2007).

## 1.4 Krav i arbetslivet

Psykosociala krav handlar om de krav som arbetet ställer på individen. Höga krav är i grunden kopplat till försämrad hälsa och välbefinnande samt minskad förmåga att göra ett bra arbete. En kunskapssammanställning av översiktsstudier visar att kraven kan vara psykologiska, kvantitativa, kognitiva och emotionella. Psykologiska krav handlar om en hög arbetsbelastning eller hög svårighetsgrad på arbetsuppgifter. Kvantitativa krav berör arbetsmängden, som att många uppgifter ska genomföras inom en viss tid. De kognitiva kraven utgörs av att flera uppgifter ska genomföras samtidigt, att arbetsuppgifterna kräver stor uppmärksamhet eller är komplexa. Slutligen handlar de emotionella kraven om möjligheten att antingen uttrycka eller hålla tillbaka känslor i arbetet. Samtliga varianter av krav kan påverka både arbetsrelaterade utfall, attityder och beteenden samt sjukfrånvaro, och hälsoutfall som utbrändhet, depressionssymtom, hjärtsjukdom, muskelbesvär. Inom skolan är emotionella krav särskilt utmärkande för utfallen, exempelvis att förmedla vissa känslor till eleverna som kräver att hålla tillbaka egna känslor (Arbetsmiljöverket, 2016). När

de emotionella kraven är motsägande leder de till lägre arbetstrivsel och lägre prestation samt har samband med utmattning (Hülshager & Schewe, 2011). Hög arbetsbelastning, dålig fysisk arbetsmiljö och samspel med kunder är exempel på krav i arbetslivet (Bakker & Demerouti, 2007). Hög arbetsbelastning inkluderar för hög svårighetsgrad på arbetsuppgifter, för stor arbetsmängd och tidsbrist (AFS 2015:4). Vilka krav som är riskfaktorer för individers hälsa varierar mellan olika arbetsplatser, beroende på arbetets utformning (Bakker & Demerouti, 2007).

De krav som beskrivs som påfrestande av svenska lärare är en stor arbetsbörda och stress i arbetet. Endast 19 procent upplever sig ha en rimlig arbetsbörda och 78 procent upplever ofta stress. (Lärarnas Riksförbund, 2013). Det förekommer att lärare drabbas av utbrändhet eller upplever höga påfrestningar av sitt arbete, vilket kan uppstå på grund av stora klasser eller elever som uppför sig illa (Bauer et al., 2006). Även övrig skolpersonal upplever att de har en hög arbetsbelastning i form av många arbetsuppgifter att utföra (Arbetsmiljöverket, 2014).

Kraven i sig är inte nödvändigtvis negativa, men de kan bli det när resurserna för att bemöta kraven inte är tillräckliga. De negativa effekterna är att kraven blir påfrestande vilket leder till orkeslöshet och ohälsa (Bakker & Demerouti, 2007). Även att ha inga eller för låga krav kan ha negativ påverkan, som understimulans (Arbetsmiljöverket, 2016). Det är vanligt att individer utvecklar arbetsrelaterad stress som respons på krav som inte är hanterbara. Ofta är den arbetsrelaterade stressen orsakad av psykosociala riskfaktorer, och exponeringen för dessa är en av de främsta utmaningarna för att uppnå hälsa i arbetslivet (WHO, 2010). Statens folkhälsoinstitut (2010; 2011) beskriver höga krav som de främsta psykosociala riskerna i arbetslivet. Höga krav påverkar att individer i högre utsträckning känner sig trötta, får magproblem och huvudvärk samt smärta i kroppen (Oxenstierna, Ferrie, Hyde, Westerlund, & Theorell, 2005). Höga psykosociala krav försämrar individens arbetsförmåga, och därför bör insatser riktas mot att försöka minska arbetsbelastningen (van der Berg, Elders, de Zwart, Burdorf, 2008). En ohälsosam arbetsbelastning kan förebyggas exempelvis genom att fördela om arbete, ge möjlighet till återhämtning, öka bemanning eller förändra arbetssätten (AFS 2015:4).

## **1.5 Resurser som påverkar hälsa i arbetslivet**

Psykosociala resurser är till för att utföra arbete och arbetsuppgifter och sätts i relation till psykosociala krav. Resurserna ger individen möjlighet att hantera kraven. Resurser bidrar också till arbetstagarens hälsa och välbefinnande (Demerouti et al., 2001). Resurser är vidare relaterade till ökad förmåga att göra ett bra arbete, personlig utveckling och karriärmöjligheter (Nielsen, Lackmaker, Känssälä, Saari, Isaksson, & Nielsen, 2015).

### **1.5.1 Individuella resurser**

Individuella resurser hänvisar till individens positiva uppfattningar om sig själv och förmågan att kontrollera sin miljö (Nielsen et al., 2015). En viktig individuell resurs är tilltro till sin egen förmåga, self-efficacy, att fullfölja sina arbetsuppgifter och uppnå

arbetsrelaterade mål (Ng & Feldman, 2012). En individs self-efficacy påverkas av andra resurser i arbetslivet, som självbestämmande och socialt stöd. Personer som i hög utsträckning kan fatta egna beslut om arbetsuppgifter och erhåller stöd från sina kollegor, har också i högre utsträckning ett högt self-efficacy gällande sin förmåga att klara av att genomföra arbetet. I nästa steg ger det en bättre känsla av nöjdhet, bättre prestationer och en förbättrad hälsa (Nielsen et al., 2015). Vidare är det en individuell resurs att känna självförtroende relaterat till arbetsplatsen. Individer som känner sig som värdiga anställda inom organisationen och att deras bidrag till arbetet är viktigt, förbättrar välmående och prestation (Bowling, 2010).

Forskning har visat att en individs reaktion på och metoder för att hantera krav influerar huruvida individen riskerar att bli utbränd, där för stort engagemang i arbetet eller missnöje med arbete är relaterade till högre risk (Rupert, Miller, & Dorociak, 2015). De individuella faktorerna optimism och motståndskraft påverkar den psykiska hälsan. Optimism handlar om en grundläggande positiv inställning och positiva förväntningar gällande erfarenheter och utfall genom livet. Motståndskraft berör förmågan att klara motgångar och grundar sig i en hög tilltro till den egna förmågan. Individer med dessa karaktärsdrag har lättare att se stressfulla situationer som utmaningar istället för hot. Det kan även påverka att individen uppfattar mängden krav i arbetet som mindre. Egenskaperna ger en psykisk styrka och förmåga som har en positiv effekt genom att personen är lyckligare även under svåra omständigheter. Det finns ett starkt empiriskt stöd för sambandet mellan individuella resurser och psykisk hälsa. Det finns även stöd för att resurserna påverkar upplevelsen av att uppnå behov som självständighet, kompetens och tillhörighet. När behoven uppnås ökar individens arbetshälsa, välbefinnande och energinivå, samtidigt som de minskar risken för ohälsa och utmattning (Boudrias, Desrumaux, Gaudreau, Nelson, Brunet, & Savoie, 2011).

Arbetsstillfredsställelse, engagemang och välbefinnande påverkas positivt om individen upplever sitt arbete som meningsfullt. En arbetsgivare som erbjuder utveckling av motivation förbättrar hälsan hos de anställda (Nielsen et al., 2015). Att känna en inre motivation till att arbeta ökar arbetsstillfredsställelse, engagemang och prestationer samt minskar risken för att individen upplever påfrestningar av arbetet (Siebert, Wang, & Courtright, 2011). Engagemang, prestation, och arbetsstillfredsställelse påverkas också av huruvida individen upplever att dennes värderingar och intressen matchar med deras miljö. Matchningen gäller på flera nivåer. Dels är det positivt om det finns en matchning mellan individen och dennes arbetsuppgifter, vilket innebär att individens kunskaper, färdigheter och intressen matchar arbetsuppgifterna (Yang, Levine, Smith, Ispas, & Rossi, 2008). Upplevelsen av matchningen påverkar copingförmågan, och kan därför även påverka hälsoutfall som förbättrad hälsa, välbefinnande och prestation (Daniels & de Jonge, 2010).

Förutom det direkta sambandet med hälsa kan de individuella faktorerna även ha en påverkan på hur individer uppfattar sitt arbete och organisatoriska faktorer (Boudrias et al., 2011). Även Xanthopoulou et al., (2009) beskriver att individuella resurser påverkar uppfattningen av övriga resurser samt personens engagemang och prestation i arbetet. Individuella uppfattningar av arbetsmiljön, som arbetsuppgifter, ledarskap, sociala och organisatoriska resurser, har samband med utfall som arbetsstillfredsställelse, engagemang, motivation och prestation (Nielsen et al., 2015).

### 1.5.2 Sociala resurser

Sociala resurser i arbetslivet utgörs av stöd från kollegor och chefer samt arbetsklimat kollegor emellan (Bakker & Demerouti, 2007). Stöd från kollegor och chefer har två aspekter, det ena är stöd och uppmuntran, det andra är att vid behov kunna få hjälp och rådgivning i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2014). I arbeten där samspel mellan kollegor krävs är stödet från kollegor ännu viktigare (Chiaburu & Harrison, 2008). Även i Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Organisatorisk och social arbetsmiljö* beskrivs att stöd är särskilt viktigt vid påfrestande arbete, som exempelvis arbeten där det ingår att bemöta människor i svåra situationer. Genom regelbundet stöd från chefer och kollegor kan risken för ohälsa i arbetslivet minska (AFS 2015:4). Att uppleva stöd på sin arbetsplats från chefer och/eller kollegor är en signifikant resurs som minskar risken för ohälsa. De som upplever stöd har visat på att i större utsträckning uppleva sina prestationer positivt och en minskad risk för utbrändhet (Rupert et al., 2015). Forskning har visat på positiva samband gällande arbetstagares hälsa och individens stöd från både chefer och kollegor (Oxenstierna et al., 2005). Ett bra stöd ökar personens trivsel, prestation och leder till minskad sjukfrånvaro. Lågt stöd däremot ger en ökad risk för ohälsa för arbetstagaren (Statens Folkhälsoinstitut 2010; Statens Folkhälsoinstitut 2011). Att inte uppleva stöd alls eller att bara känna stöd från antingen chefer eller kollegor är kopplat till högre utsträckning av ohälsa som trötthet, magproblem, huvudvärk, smärta i kroppen samt långtidssjukskrivning (Oxenstierna et al., 2005). Vidare ökar lågt stöd risken för utbrändhet, symtom på depression, generell psykisk ohälsa, sämre välbefinnande, hjärtsjukdom och mag-tarmbesvär (Arbetsmiljöverket, 2016). Bristande stödjande resurser i arbetslivet verkar vara en viktigare indikator på långtidssjukskrivning än vad energikrävande arbetskrav är (Clausen, Burr, & Borg, 2014).

Personer som i hög grad identifierar sig med sin organisation har större sannolikhet att erhålla socialt stöd från sina kollegor. I ett nästa steg leder detta till en upplevelse av framgång inom gruppen, vilket i sig minskar risken för utbrändhet. Att känna en stark tillhörighet till en grupp är en kraftig skyddsfaktor mot utbrändhet (Avanzi, Schuh, Fraccaroli, & van Dick, 2015). Att känna tillhörighet, det vill säga att ha nära relationer och känna samhörighet är indikatorer på arbetshälsa, välbefinnande och energi för individen (Boudrias et al., 2011). Sociala relationer på arbetet är en resurs för hälsa, vilket innebär att arbetstagare inte ska uppleva isolering, konflikter, mobbning eller kränkande behandling (WHO, 2010). Hälsosamma relationer på arbetsplatsen inkluderar tillit, socialt utbyte och stöd. Det är även viktigt att chefen applicerar ett ledarskap som möjliggör stöd och en god relation till de anställda (Nielsen et al., 2015).

Det viktigt med en matchning gällande individen och arbetsgruppen, att individens personlighet och värderingar är liknande kollegornas. Empowerment inom arbetsgruppen handlar om att det finns en gemensam uppfattning om att arbetet är meningsfullt. Empowerment inom arbetsgruppen leder till högre självständighet i arbetet och ökar gruppens förmåga att slutföra uppgifter (Siebert et al., 2011). Nätverket inom arbetsgruppen och inom organisationen är viktigt för att erhålla råd relaterade till arbetet och information för att kunna fullfölja sina arbetsuppgifter. Ytterligare en resurs inom gruppen är att det finns en överensstämmelse gällande attityder mellan kollegorna. Upplevelsen av empowerment inom arbetsgruppen och/eller organisationen är resurser som har positiva samband med

hälsa i arbetslivet (Maynard, Mathieu, Gilson, O'Boyle, & Cigularov, 2013). Socialt kapital har studerats som en resurs i arbetslivet som påverkar hälsan. Begreppet inkluderar attityder och värderingar bland kollegor, ömsesidighet, respekt, samt förtroende gentemot kollegor och chefer. Resultatet av studien visade att socialt kapital, både på individuell nivå och/eller inom en arbetsgrupp, är relaterat till hälsan bland arbetstagarna. Ett högt socialt kapital ökar chanserna för att vidmakthålla en god hälsa medan ett lågt socialt kapital är en riskfaktor för försämrade hälsa (Oksanen, Kouvonen, Kivimäki, Pentti, Virtanen, Linna, & Vahtera, 2008).

### **1.5.3 Organisatoriska resurser**

Resurser inom organisationen berör både hur arbetet i stort och specifika arbetsuppgifter är organiserat. Variation, autonomi och feedback är viktiga resurser (Bakker & Demerouti, 2007). När det gäller resurser för specifika arbetsuppgifter ingår variation, meningsfullhet samt möjlighet att tillämpa färdigheter som viktiga aspekter (WHO, 2010). Att inom organisationen aktivt arbeta med utbildning, öppen kommunikation och delaktighet har positiva effekter på arbetstagarens hälsa och välbefinnande. Genom att arbeta med dessa faktorer minskar hälsorelaterade utfall orsakade av hög arbetsbelastning som stress och utmattning samt främjar hälsosamma relationer på arbetsplatsen (Nielsen et al., 2015).

Utvecklingsmöjligheter är en resurs som innebär möjligheten att lära sig nya saker och utvecklas i yrkesrollen, samt karriärmöjligheter. Bra utvecklingsmöjligheter främjar välbefinnande och minskar symptom på depression och utmattning, samtidigt har låga utvecklingsmöjligheter samband med hjärtsjukdom och olika muskelbesvär (Arbetsmiljöverket, 2016). Även Nielsen et al., (2015) beskriver att arbetsgivare som erbjuder utveckling av färdigheter och/eller karriärmöjligheter förbättrar hälsan hos de anställda. I begreppet karriärmöjligheter inkluderas lön och trygghet (Bakker & Demerouti, 2007), samt beföringsmöjligheter (WHO, 2010). Att erhålla belöning i form av lön, beföring eller anställningstrygghet minskar risken för utmattning (Arbetsmiljöverket, 2016). Vidare är kommunikation, vid exempelvis problemlösning, och tydlighet viktiga resurser i arbetslivet. Tydlighet berör mål med verksamheten men också individers olika roller och ansvar (WHO, 2010). Det är också positivt med en matchning mellan individen och organisationen. Matchningen där emellan handlar om att personliga mål och organisatoriska mål är liknande (Nielsen et al., 2015).

Faktorerna arbetstempo, arbetsmängd, inflytande och ledarskap har använts som psykosociala indikatorer på långtidssjukskrivning (Clausen et al., 2014). Studien visade att lågt eller medelhögt inflytande på arbetet och dåligt ledarskap var signifikanta indikatorer för långtidssjukskrivning, samtidigt som upp till medelhög nivå av arbetsmängd verkade minska risken för långtidssjukskrivning. Inflytande var den ensamt starkaste indikatorn. I ledarskap ingår chefens formella uppdrag, egenskaper och beteenden som kan underlätta arbetet för individen. Ett bra ledarskap, som att strukturera arbetet, främja delaktighet, stärka individen och ge återkoppling, har samband med positiva utfall. Anställdas prestation, arbetstrivsel och välbefinnande kan öka, samt sjukfrånvaro minska (Arbetsmiljöverket, 2016). Bailey, Madden, Alfes, och Fletcher (2015) beskriver att engagemang ökar vid ett strukturerat och positivt ledarskap. Den psykiska hälsan bland anställda främjas också om uppfattningen är

att beslut och belöningar från ledningen och/eller chefer är rättvisa (Boudrias et al., 2011). Även generell upplevd rättvisa har samband med utfall i psykisk hälsa som minskad risk för symtom på depression, utbrändhet, generell psykisk ohälsa och upplevd stress. Upplevd rättvisa påverkar även risken för hjärtsjukdom positivt (Arbetsmiljöverket, 2016). För att medarbetarna ska uppleva organisationen positivt är det viktigt med ett tydligt men även inbjudande ledarskap där medarbetarna får vara delaktiga (Nyberg, Bernin, & Theorell, 2005).

Delaktighet för anställda är viktigt gällande beslutsfattande och att kunna påverka arbetsbelastning och arbetstempo (WHO, 2010). Resursen kontroll omfattar inflytande och delaktighet (Arbetsmiljöverket, 2016). Kontroll kan exempelvis omfatta kontroll över sin arbetstid, kontroll över aktiviteter på arbetet, samt hantering av arbetsuppgifter (Rupert et al., 2015). Lågt inflytande är en av de största psykosociala riskerna i arbetslivet (Statens folkhälsoinstitut 2010; Statens folkhälsoinstitut 2011). Lågt inflytande har ett signifikant samband med ohälsa; långtidssjukskrivning, smärta i kroppen samt generella symptom som trötthet, magproblem och huvudvärk. Ju lägre inflytande desto sämre hälsoutfall för individen (Oxenstierna et al., 2005). Låg kontroll är vanligt inom yrken som innefattar kontakt med andra människor. Personer inom dessa yrken har därför en högre risk för obalans mellan krav och resurser och spännt arbete, det vill säga höga krav men låg kontroll. Låg kontroll i arbetet ökar risken för utbrändhet och symptom på depression (Arbetsmiljöverket, 2016). Att däremot kunna påverka beslut och arbetets inriktning är positivt för arbetstagares arbetstillfredsställelse, välbefinnande och engagemang (Nielsen et al., 2015). Hög kontroll minskar risken för muskelbesvär och sjukfrånvaro och påverkar engagemang positivt (Arbetsmiljöverket, 2016). Kontroll kan uppstå på olika sätt och vara möjlig i olika utsträckning beroende på arbetsplats. Oavsett möjlig utsträckning av kontroll så är det ett signifikant skydd mot ohälsa samt utbrändhet och därmed en viktig resurs i arbetslivet (Rupert et al., 2015). Inom skolan är det ovanligt att beslutsfattandet upplevs positivt, däremot har lärare möjligheter att påverka sin arbetstid, innehåll och genomförande av arbetsuppgifter (Lärarnas Riksförbund, 2013).

Att effektivt kunna planera sin tid för att uppnå mål och slutföra uppgifter har positiva hälsoeffekter. Tidsplaneringen leder till minskad stress och trötthet, och ökar arbetstillfredsställelse och prestation (Claessens, Eerde, & Rutte, 2007). Ytterligare en organisatorisk resurs är att arbetsgivaren genomför åtgärder, baserade på lokala behov för att främja hälsan bland medarbetare, då detta har positiva effekter på de anställdas välbefinnande, arbetstillfredsställelse och prestation på arbetet (DeGroot & Kiker, 2003). Trivseln på arbetet kan öka genom hälsofrämjande insatser, som att ha få restriktioner och tillräcklig bemanning, samt stärka individen i yrkesrollen. Organisationer som genomför åtgärder för att ge stöd i arbetet minskar risken för utbrändhet bland personalen (Arbetsmiljöverket, 2016).

## 1.6 Organisationen here 4 U

Organisationen here 4 U utgör sammanhanget för den genomförda studien. Utifrån värdegrunden att skapa trygghet arbetar here 4 U på olika sätt med att främja hälsa bland barn och ungdomar, exempelvis genom empowerment och värdegrundsarbete på skolor. Arbetet på skolorna delas upp i here 4 U skola, som gäller för högstadiet och gymnasiet, och here 4 U junior som riktas mot årskurs tre till fem. here 4 U skola leds av två samordnare och here 4 U junior leds av Västerås barnombud. here 4 U startade 2002 som ett projekt på en gymnasieskola i Västerås och har sedan blivit en del av kommunens ordinarie verksamhet. Således är det Västerås kommun som är huvudman och ansvarar för organisationen here 4 U, men både kommunala och fristående skolor är kopplade till here 4 U. Idag finns here 4 U på majoriteten av Västerås kommuns skolor och har i nuläget även startats på skolor i Eskilstuna och Falun. Det övergripande syftet med here 4 U på skolorna är, precis som organisationens värdegrund, att skapa trygghet (Samordnare på here 4 U, N. Wennersten, personligt meddelande, 13 juni, 2016).

Skolor är enligt skollagen skyldiga att bedriva värdegrundsarbete och varje skola ansvarar för sitt värdegrundsarbete. here 4 U erbjuder ett arbetssätt som skolorna kan välja för att underlätta arbetet med värdegrundsfrågorna. Genom att en skola valt here 4 U som arbetssätt har skolan en eller flera here 4 U-handledare som ansvarar för att bedriva arbetet på sin skola. here 4 U:s ansvar som organisation är att genom samordnarna hålla samman nätverket av handledare, samt följa och stötta handledarna i arbetet. Det kan ske genom gemensamma träffar och möten med flera handledare och samordnare men även individuell stöttning mellan handledare och samordnare (Samordnare på here 4 U, N. Wennersten, personligt meddelande, 13 juni, 2016).

Personerna som arbetar som handledare har i grunden andra tjänster på sin skola, exempelvis som lärare eller studie- och yrkesvägledare. Handledarskapet är således ett uppdrag som ingår i tjänsten med utöver de ordinarie arbetsuppgifterna, som de själva har valt. I handledarskapet ingår ansvar för att leda arbetet och att ha kontakten med annan skolpersonal och rektorer/chefer gällande arbetet med värdegrundsfrågorna på skolorna. Arbetssituationen för handledare på olika skolor är inte identiskt då arbetet bedrivs utifrån lokala behov på skolan, skolans styrdokument, läroplaner och skollagen (Samordnare på here 4 U, N. Wennersten, personligt meddelande, 13 juni, 2016).

En gemensam faktor är att arbetet bedrivs genom att handledaren även leder en grupp elever som ytterligare för budskapet med värdegrundsarbetet vidare bland övriga elever på skolan. Även eleverna deltar frivilligt i here 4 U-arbetet. Handledare och elever bildar tillsammans med eventuella andra deltagare ur skolpersonalen skolans here 4 U-grupp, något som finns på varje skola som är kopplad till here 4 U. Däremot skiljer det sig mellan skolor, och därmed för handledare, hur arbetet med gruppen struktureras. Vissa träffas varje vecka, andra varannan eller andra utan bestämda tidsperioder. Vanligt är dock att ha regelbundna möten och ibland genomföra mer omfattande aktiviteter, utbildningar eller evenemang, antingen för endast here 4 U-gruppen eller för hela skolan för att belysa värdegrundsarbetet på olika sätt. Ytterligare skillnader är att vissa är ensamma som handledare för en here 4 U-grupp medan det på andra skolor förekommer att handledarskapet tilldelats två eller flera personer för

samma here 4 U-grupp (Samordnare på here 4 U, N. Wennersten, personligt meddelande, 13 april, 2016).

## 1.7 Problemformulering

Forskning på området resurser i arbetslivet har varit övervägande kvantitativ. Studier har därmed främst fokuserat på att undersöka samband och effekter gällande olika hälsovariabler bland arbetstagare. Xanthopoulou et al., (2009) föreslår att forskning bör kombinera olika ansatser för att bättre förstå komplexa fenomen, eftersom kunskap från olika perspektiv kan komma till användning för att skapa arbetsplatser med engagemang och produktiv arbetskraft. Även Bakker och Demerouti (2007) menar att det är viktigt att erhålla mer kunskap i fenomenet arbetstagares välbefinnande, och framhäver betydelsen av kvalitativ forskning då den genererar djup och kontextrelaterad kunskap som förbises av standardiserade metoder. Kvalitativa studier möjliggör att beskriva individuella upplevelsen av resurser och faktorer i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2016). Således finns det behov av studier om resurser i arbetslivet med kvalitativ ansats. Antalet studier inom skolmiljön är begränsade är därför viktigt att utveckla, då det är yrken som kräver kontakt med andra människor i stor utsträckning och ställer särskilda krav på individen. Att studera resurser för personer som arbetar med hälsofrämjande arbete är också viktigt för att veta vad som krävs för att de ska ha en god hälsa och kunna göra ett bra arbete, vilket då kan ge bättre utfall i deras arbete, som också långsiktigt gynnar folkhälsan. För att belysa resurser i arbetslivet i både skolmiljön och med deltagare som arbetar med hälsofrämjande arbete genomförs studien i kontexten för here 4 U-handledare.

## 2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet är att beskriva hur here 4 U-handledare på skolor i Västerås kommun upplever arbetsrelaterad hälsa utifrån resurser i arbetslivet.

Vilka resurser beskrivs som viktiga för arbetet?

Vilka resurser beskrivs som viktiga för hälsa i arbetslivet?

Vilka utvecklingsmöjligheter finns gällande resurser i arbetslivet?



## **3 METOD OCH MATERIAL**

### **3.1 Forskningsdesign**

Den genomförda studien är kvalitativ och ansatsen valdes eftersom syftet med studien var att beskriva deltagarnas upplevelser av hälsa och resurser i arbetet. Kvalitativa studier används när forskare vill förstå, beskriva och tolka fenomen, som beteenden, känslor eller erfarenheter, utifrån beskrivningar av individer, grupper eller kulturer (Holloway & Wheeler, 2010). Kvalitativa studier relateras till hermeneutik, som handlar om att få förståelse för människors erfarenheter genom tolkning av insamlat material (Olsson & Sörensen, 2011).

Datainsamlingen har skett genom intervjuer som har analyserats induktivt, vilket innebär att arbetet med studien utgår från verkliga upptäckter (Olsson & Sörensen, 2011). Induktiv innehållsanalys är relevant att använda när det finns brister i tidigare kunskap (Elo & Kyngäs, 2008). Därmed kan kunskap inom området genererad från studier med kvantitativ ansats kompletteras, genom möjligheten till nya perspektiv på resurser och hälsopåverkan.

#### **3.1.1 Avgränsning**

Studien har avgränsats till att behandla individuella, sociala och organisatoriska resurser i arbetslivet. Därmed har fysiska resurser uteslutits. Valet baserades på att det i dagens arbetsliv finns mest risker gällande psykosociala krav och resurser, och att problem relaterat till fysiska resurser har minskat (Statens Folkhälsoinstitut, 2010).

#### **3.1.2 Studiens kontext**

Studiens kontext är here 4 U och deras handledare, där ytterligare avgränsning av studien är att endast handledare i Västerås kommun inkluderas. I Västerås kommun finns 43 aktiva here 4 U-handledare som därmed ingår i urvalet.

### **3.2 Urval och deltagare**

Till studien genomfördes ett målstyrt urval där variation eftersträvades. Ett sådant urval är lämpligt när det är önskvärt att få information om det studerade fenomenet från så många perspektiv som möjligt (Holloway & Wheeler, 2010). Deltagarna valdes utifrån fem kriterier, det första var att personen skulle ha varit handledare i minst sex månader. Anledningen till avgränsningen var att det var önskvärt att deltagarna hade tillräcklig erfarenhet av handledarrollen för att kunna besvara frågorna vid intervjun. Ytterligare kriterium var; grundskola respektive gymnasieskola, kommunal respektive fristående skola, kön, samt ensam respektive flera som arbetar som here 4 U-handledare på skolan. De rangordnades som ovan och följdes i den grad det var möjligt. Målet var att uppnå så stor variation som möjligt bland deltagarna genom att inkludera lika många, i den mån det gick, från

grundskolor som från gymnasieskolor, och lika för de övriga kriterierna. Urvalet genomfördes utifrån ett dokument där alla here 4 U-handledare är listade. Dokumentet blev tillgängligt genom kontakt med here 4 U, organisationen har därmed fungerat som gatekeeper för studiens genomförande.

Efter att urvalet var genomfört kontaktades 14 handledare via mail. Tre personer svarade, varav två personer ville delta och en person avstod deltagande. Efter cirka en och en halv vecka kontaktades resterande personer i urvalet via telefon. Till vissa personer fanns inte telefonnummer tillgängligt, dessa personer erhöll ett nytt mail. Fem personer valde att delta och två personer avstod, fyra personer gick inte att nå. Efter ytterligare en vecka kontaktades sex nya personer angående att delta i studien, för att uppnå ett större antal deltagare. De kontaktades igen efter cirka en vecka via telefon eller mail som i det tidigare urvalet. Av dessa personer valde tre personer att delta och tre gick inte att nå. Totalt har 20 handledare kontaktats med förfrågan om att delta i studien och tio av dessa har valt att delta. De som valt att avstå har gjort det på grund av att de inte haft tid eller inte varit intresserade. I samband med det första mailet som deltagarna fick bifogades ett dokument med definition av resurser samt exempel på resurser (bilaga A). Anledningen var att deltagaren skulle kunna sätta sig in i ämnet innan beslut om deltagande och inför intervjun, för att kunna delge rikt material. Kvalitet på intervjuer beror delvis på utsträckningen av relevanta och informationsrika svar (Kvale & Brinkman, 2014).

Studien har slutligen baserats på nio intervjuer. En intervju uteslöts då det senare visade sig att personen inte uppfyllde kriterierna för att delta i studien. Av deltagarna arbetar fem personer på grundskolor och fyra personer på gymnasieskolor, varav fyra är kommunala skolor och fem är fristående skolor. Två män och sju kvinnor har deltagit. Slutligen arbetar fyra av deltagarna som ensam here 4 U-handledare och fem av deltagarna har en eller flera kollegor som deltar i arbetet. Av de som arbetar själva med handledarskapet har tre personer erfarenhet av att ha haft en deltagande kollega i here 4 U-arbetet. Tiden som deltagarna varit here 4 U-handledare varierar mellan ett och elva år. Deltagarnas yrken i övrigt var lärare, fritidspedagog, fritidsledare, specialpedagog, studie- och yrkesvägledare och i tjänster inom elevhälsan. Åldern på deltagarna varierade mellan 34 och 51 år, en deltagare valde att inte uppge ålder.

### **3.3 Datainsamling**

Datainsamlingen har bestått av enskilda semi-strukturerade intervjuer. Intervjuer är en lämplig metod för att erhålla deltagarens upplevelser av det studerade fenomenet. Semi-strukturerad intervjuer innebär att det finns en struktur av frågor för att säkerställa att vissa viktiga ämnen kommer ingå i intervjun, men att följderna inte alltid blir densamma beroende på deltagarens svar (Holloway & Wheeler, 2010). Semi-strukturerade intervjuer valdes därför framför andra alternativ, för att få både garantier på ämnen som skulle ingå, men samtidigt ge deltagaren viss frihet i sina svar.

Vid intervjuerna användes en intervjuguide som omfattade totalt 21 frågor, varav tio inledande frågor, nio frågor på ämnet resurser och hälsa i arbetslivet och två avslutande

frågor (bilaga B). Intervjuguiden skapades med inspiration av krav-resursmodellen, som handlar om individuella, sociala och organisatoriska resurser i arbetslivet (Xanthopoulou et al., 2009). Modellen valdes för att den har stor frihet gällande vilka resurser som kan inkluderas av deltagarna. Intervjuguidens inledning bestod av enklare, faktabaserade frågor. Anledningen var att detta upplägg kan leda till att deltagaren känner sig mer bekväm i intervjusituationen (Holloway & Wheeler, 2010). Innan datainsamlingen påbörjades testades intervjufrågorna på en person med liknande bakgrund som deltagarna i studien. Att göra en pilotstudie är ett bra sätt att bli van vid intervjusituationen och att se om frågorna förstås på rätt sätt av deltagaren (Holloway & Wheeler, 2010). Efter pilotintervjun reviderades intervjuguiden för att underlätta intervjuerna i datainsamlingen. Exempelvis var frågorna om utvecklingsmöjligheter formulerade "Vad skulle du säga att det finns för utvecklingsmöjligheter gällande individuella resurser som skulle kunna förbättra ditt arbete och din hälsa?", men efter pilotintervjun formulerades frågan så att kopplingen till arbetet och hälsa blev möjliga följdfrågor, detta för att dels förenkla frågan men också låta intervjupersonen svara på frågan mer fritt.

För att erhålla så innehållsrika svar som möjligt är det viktigt att intervjun genomförs på en plats där deltagaren är bekväm och trygg, samtidigt som störande moment bör minimeras. Genom att minimera störande moment kan deltagaren uppleva det lättare att berätta om sina erfarenheter och samtidigt underlättas analysarbetet (Holloway & Wheeler, 2010). För att deltagarna skulle känna sig bekväma och trygga fick de välja vart intervjun skulle genomföras, samtidigt som de blev uppmärksammade på vikten av att intervjun genomförs på en lugn plats. Sju intervjuer genomfördes på deltagarens arbetsplats och två intervjuer genomfördes i grupp rum på Mälardalens högskola.

Totalt nio intervjuer genomfördes och varierade mellan 30-70 minuter. Intervjuerna spelades in på mobiltelefon. Holloway och Wheeler (2010) beskriver att inspelning av intervjuer är lämpligt eftersom deltagarens exakta formuleringar då bevaras. Inspelningen förbättrar också intervjusituationen genom att forskaren kan rikta sin uppmärksamhet mot deltagaren och dennes svar, samtidigt som det underlättar analysarbetet. Under intervjun kan forskare föra anteckningar, det är dock viktigt att vara noggrann med vad som antecknas. Detta då antecknandet kan upplevas störande för deltagaren. Alla anteckningar som kan förberedas eller göras i efterhand bör därför inte göras under intervjun (Holloway & Wheeler, 2010). Inför intervjuerna gjordes anteckningar utifrån de olika huvudteman som intervjuguiden innehöll, som "individuella resurser" och "individuella resurser relaterat till hälsa" med utrymme emellan för att underlätta antecknandet under intervjuerna. Vid intervjun antecknades sedan ämnen från deltagarens svar, för att ligga till grund vid följdfrågor. Dock prioriterades samtalet med deltagaren i första hand, och antecknandet i andra hand.

### **3.4 Analys**

Analysen av intervjuerna började med att allt insamlat material transkriberades ordagrant. Transkriberingen skedde löpande, i så nära anslutning till intervjun som möjligt. När allt inspelat material var transkriberat bestod materialet av 67 A4-sidor med enkelt radavstånd,

där antalet sidor per intervju varierade mellan fyra till elva och en halv sidor. Intervjuerna numrerades som IP1, IP2, och så vidare för att avidentifiera deltagarna.

Materialet analyserades sedan genom en kvalitativ innehållsanalys med induktiv ansats. En innehållsanalys är en metod för att generera kunskap, fakta och en bred beskrivning om ett studerat ämne. Den induktiva analysen utgår från det specifika i materialet för att sedan kombineras till större helheter och är lämplig när tidigare kunskap är splittrad eller otillräcklig (Elo & Kyngäs, 2008).

Allt material lästes först igenom upprepade gånger för att erhålla en god förståelse för innehållet. Därefter förkortades texterna genom att ta bort överflödiga texter som "euh" och "mmh" eller tilläggsord som "så" och "att" där de inte fyllde någon funktion i meningen. Att kunna materialet bra är en grund för att kunna dra korrekta slutsatser (Elo & Kyngäs, 2008). Abstraktion, att göra ett specifikt material mer generellt i flera steg, är det övergripande arbetet i hela analysen och processen i en induktiv innehållsanalys inkluderar öppen kodning och att skapa kategorier i flera steg, så långt det är möjligt och nödvändigt (Elo & Kyngäs, 2008). Kodningsfasen av analysen genomfördes på utskrivna dokument där intervju för intervju lästes och kodades i marginalen. För att försäkra att ingen viktig aspekt missats i kodningen lästes varje intervju igenom på nytt efter kodningen. När alla intervjuer kodats skapades ett schema över alla koder genom att skriva över koderna till dokument i datorn. Dokumentet med alla koder skrevs ut och varje kod klipptes ut till en enskild lapp. Analysen fortsatte efter detta med att gruppera koder med liknande innehåll. Grupperna av koder bildade underkategorier. Underkategorierna namngavs utifrån innehåll och grupperades sedan till sex allmänna kategorier, och de allmänna kategorierna bildade två huvudkategorier; tillgång till goda relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan samt arbetets innehåll och upplägg är viktigt för hälsan. Exempel på tillvägagångssätt i analysen presenteras i tabeller i bilaga C.

### **3.5 Kvalitetskriterier**

Resultat av forskning ska vara så tillförlitliga som möjligt och för att beskriva tillförlitligheten används begreppen trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet (Graneheim & Lundman, 2004).

*Trovärdighet* handlar om hur väl datainsamlingsmetoder och analyser är lämpliga för studiens syfte, samt att analys och resultat representerar det insamlade materialet (Graneheim & Lundman, 2004). Samtliga steg i studiens process har valts noga för att sedan motiveras. I hela processen har öppenhet eftersträvat, exempelvis genom att inte ställa ledande frågor under intervjuerna och att i analysen åsidosätta modellen som varit inspiration för studien. För att tillmötesgå trovärdighet gällande analysen har exempel redovisats, samt att analysen genomgående baserats på innehållet i intervjuerna. Det gör också att resultatet reflekterar innehållet i intervjuerna. För att stärka trovärdigheten i studiens resultat används citat. Vid val av citat har det tagits hänsyn till att samtliga deltagare skulle citeras och samtidigt välja citat som ger en utförlig beskrivning och därmed tillför något till resultatet.

*Pålitlighet* omfattar i vilken utsträckning data förändras över tid och om forskaren ändrat sina beslut under analysprocessen (Graneheim & Lundman, 2004). Intervjuer har skett under en period om sex veckor, med kortare uppehåll. Vilket är en relativt kort period men en mer koncentrerad period hade kunnat vara mer fördelaktigt för studiens pålitlighet. Något som ändå styrker pålitligheten är att samma intervjuguide använts vid samtliga intervjuer. Dokumentet med definition av resurser ändrades efter två intervjuer, då det efter feedback från deltagare kunde vara nödvändigt att utveckla. Även om ändringen är motiverad finns det en risk att det påverkar pålitligheten negativt. Fördelen är att ändringen gjordes tidigt.

Slutligen handlar *överförbarhet* om huruvida studiens resultat kan överföras till andra, liknande situationer och grupper (Graneheim & Lundman, 2004). Överförbarhet beaktas genom att noga beskriva studiens kontext och samtliga delar ur metoden med exempel på genomförandet av analysen. Även med en tydlig presentation av resultatet med tillhörande citat ökar möjligheten till överförbarhet till andra sammanhang, exempelvis till andra personer som arbetar inom skolan och/eller med värdegrundsarbete. Det är även möjligt att resultaten är överförbara till personer i liknande yrken som liknande deltagarna i denna studie har delade uppdrag i sina tjänster. Till de sammanhang där resultaten kan överföras kan de användas för att främja hälsan hos berörda personer.

### **3.6 Etiska överväganden**

I Helsingforsdeklarationen framhålls att varje deltagare ska vara informerad om forskningens syfte, att deltagandet är frivilligt och att individen när som helst kan avbryta sitt deltagande. Vidare ska forskare alltid hantera insamlad data och personliga uppgifter försiktigt för att skydda deltagarnas integritet. Slutligen får forskningen inte skada deltagarna på något sätt. De etiska principerna sammanfattas i fyra krav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (World Medical Association, 2013).

Varje deltagare tilldelades ett informationsbrev innan intervjun där studien presenterades samt hur insamlat material skulle användas och rapporteras (bilaga D). I brevet ingick en förfrågan om att delta i en intervju, samt information om att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas. Således följdes informationskravet och samtyckeskravet. Insamlad data har hanterats så att endast författaren har haft tillgång till materialet. Dokument där deltagares namn och kontaktuppgifter funnits har endast sparats på dator med lösenordsskydd, för att säkerställa att ingen annan kan få tillgång till dessa uppgifter. När studien är klar kommer allt material på dator att raderas och utskrivet material att förstöras. För att skydda deltagarnas identitet har vissa, lite ovanligare, tjänster inte nämnts enskilt i beskrivningen av deltagarna. Därmed har hänsyn tagits till konfidentialitetskravet. Det insamlade materialet, det vill säga inspelningar och transkriberingar, används endast till den aktuella studien och presteras på de sätt som deltagarna gett sitt godkännande till. Användningen av materialet skadar därmed inte deltagarna och nyttjandekravet uppnås.

## 4 RESULTAT

Resultatet presenteras utifrån de två huvudkategorierna. De kategorier som tillhör huvudkategorierna utgör underrubriker i resultatet, där varje kategoris innehåll presenteras.

### 4.1 Tillgång till goda relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan

#### 4.1.1 *Behov av goda relationer till kollegor, chefer och ledning på skolan*

Handledarna har förklarat att relationen till deras kollegor på respektive skola är viktigt för hälsa, då det dels är viktigt i sig, att individen mår bra av goda relationer. Dels är det viktigt då det ger trygghet, väger upp hälsopåverkan av en tuff arbetssituation och minskar stress. Grundläggande aspekter av en god relation har beskrivits som gemensamma värderingar, att visa respekt och tillåta olikheter samt att ha en öppen kommunikation, som är viktiga för att skapa hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Resurserna i relationerna är en stor del av välmående på arbetet. Vidare förklaras att sammanhållning mellan kollegorna på respektive skola är en bra resurs då det underlättar arbetet samt ger energi och glädje. Det är även viktigt att främja en bra sammanhållning, ”vi-känsla” och stolthet över arbetet bland personalen på de olika skolorna där handledarna arbetar, vilket ytterligare främjar hälsan hos individen. Betydelsen av en bra sammanhållning tydliggörs även då grupperingar och konflikter beskrivits som något som ger ohälsa.

All personal här på skolan skulle behöva få en bättre känsla att vi gör det här tillsammans, en slags stolthet över vår skola och våra elever (...). Jag tänker att om vi skulle få till det skulle det bli en skönare stämning. När det pågår konflikter och sådant så blir det en del skvaller, snack och så där och det tar kraft och energi. (IP2)

Möjligheten till att få stöd och hjälp i arbetet genom att kunna bolla tankar och få briefing är viktigt för handledarna, men det behöver finnas balans. Det handlar om att inte bara vara den som vänder sig till sina kollegor för stöd och hjälp, men inte heller bara vara den som kollegor vänder sig mot. Möjligheten till båda delar är viktiga för att både kunna bryta negativa tankar och inte bli nedtyngd av arbetet, men också för att känna förtroende från sina kollegor. Vidare framställs att om kollegor på skolan emellan aktivt arbetar med beröm och feedback underlättas arbetet och en god hälsa genom att det ger stöd och en känsla av att vilja och våga fortsätta och utvecklas i arbetet.

Jag har alltid briefing-möjligheter (...). Nu plockar vi ut det ur dig, så du inte tar med det hem och tynger när du ska sova. Det är jätte viktigt att man har det, att få vräka ur sig (...). Är man bara ett bollplank och aldrig får bolla ur sig själv, tillslut känner man sig som en slaskhink. (IP6)

Samarbete upplevs som en positiv resurs då handledarens kollegor på respektive skola kan hjälpas åt med problemlösning, vilket skapar hälsa och underlättar arbetet generellt.

Samarbetet gäller även specifikt för here 4 U-gruppen, vilket är varje skolas grupp av elever som frivilligt deltar i here 4 U-arbetet, som leds av handledaren. Flera deltagare beskriver att det är ett bra stöd att vara flera vuxna som deltar i here 4 U-arbetet på skolorna och i here 4 U-gruppen, men även att kunna rådfråga kurator, sjuksyster eller andra personer på arbetsplatsen med relevant kunskap för olika situationer. Andras stöd på skolan beskrivs som viktigt för genomförandet, det underlättar och spar tid, det gör också arbetet roligt.

Inställningen och förståelsen till here 4 U-arbetet bland handledarens kollegor på respektive skola redogörs som viktigt för att arbetet ska fungera bra och främja hjälpsamhet. Upplevelsen är att andras engagemang ger avlastning i arbetet. Kollegors negativa inställning gör arbetet tyngre då arbetet blir motarbetat, samtidigt kan möjligheten att förändra kollegors inställning ge energi och glädje i arbetet. Det finns för vissa handledare ett behov av att skapa en bättre förståelse och inställning för here 4 U-gruppen och arbetet på skolan, för att det ger ökat stöd. Med en ökad förståelse kommer också en ökad uppskattning. Hinder för detta är dock att det kräver att mer tid läggs på att förklara here 4 U för kollegor på skolorna, än på det arbetet egentligen går ut på.

Sen finns det många som är intresserade, om jag behöver hjälp med något stort så är det bara att jag frågar, de flesta ställer upp. (IP5)

För en god hälsa och att arbetet ska kännas roligt är det viktigt att känna både personligt och professionellt stöd och tilltro från chef och ledning på handledarens arbetsplats, skolan. Stödet för arbetet behöver finnas både i det dagliga arbetet och även vid svåra situationer eller perioder. Tilltron beskrivs som att chefen litar på personens förmåga och ser vissa kompetenser hos denne, vilket stärker individen.

Hon litar på att det bli bra och det känns skönt. Skulle hon inte göra det då skulle det bli jobbigt och inte lika roligt, och då skulle nog hälsan bli värre. (IP3)

Chefens förståelse för hälsa är av stor betydelse och har beskrivits ur olika aspekter, som att vara lyhörd samt möjliggöra bra och regelbunden kommunikation. För hälsa redogörs för vikten av att ha en chef som aktivt frågar hur arbetssituationen och hälsan ser ut ger en känsla av att känna sig sedd och hörd. Att från chefens och ledningens sida prioritera arbetstagarens hälsa och visar delaktighet för problem med personalthälsan. Det handlar om att aktivt arbeta för att främja fysisk och psykisk hälsa, genom exempelvis föreläsningar, olika aktiviteter, positiv feedback samt möjlighet till återhämtning och professionellt stöd efter en svår arbetsperiod.

Han har en ambition att hålla de här arbetsplatsträffarna med information och hålla folk uppdaterade, det tycker jag är en viktig del för att främja hälsa. Som chef tror jag han jobbar med att se oss, han är bra på att se oss. (IP2)

#### **4.1.2 Behov av kontakter och nätverk från here 4 U**

Organisationen och kontakterna inom here 4 U utgör en resurs genom att ge stöd och ett sammanhang och fungerar som ett viktigt komplement till resurser på arbetsplatsen. Resurserna från here 4 U är för många handledare viktiga för hälsan genom att ge ork, att inte känna sig ensam i arbetet och ge trygghet, lugn och minskad stress av kontaktnätet.

Man pratar ett gemensamt språk, om man säger så, man känner igen sig. Pratar jag med kollegorna, ja visst inget fel på mina kollegor, dom där ute, men ibland måste jag kanske prata om saker som de inte riktigt förstår för de inte jobbar i det här sammanhanget. (...). Det finns en kraft i det. (IP1)

Handledarna har beskrivit samordnarna på here 4 U, de som har det övergripande ansvaret för organisationen here 4 U, som en tillgång av stöd och hjälp tack vare deras kompetenser och förståelse för arbetet. Deras stöd utgörs av att fungera som bollplank och handledare, men även vara behjälpliga vid att skapa struktur eller hjälpa till vid konflikthantering. Samordnarna har beskrivits som tillgängliga och deras stöd kan vara både genom besök på skolan och here 4 U-gruppen eller via telefon och mail. Medhandledarna, det vill säga de andra personerna som är here 4 U-handledare på andra skolor, är viktiga för handledarna för att kunna få tips och idéer på hur arbetet kan genomföras, både vid möten men även genom personlig kontakt och samarbete mellan skolor. Kontakten med medhandledarna underlättar arbetet och främjar hälsan. De gemensamma mötena har i stor utsträckning framställts som positiva då de ger idéer, tips och stöd, även att de är roliga och ger möjlighet att lyfta egna frågor eller bara lyssna på de andra diskussionerna. Mötena kan dock upplevas stressande då de tar tid från annat arbete. Kontakten handledare emellan tar sig olika uttryck, dels kan det vara en snabb kommunikationsväg vid eventuella problem, eller fungera som ett samarbete mellan skolor. Vid projekt på en skola har andra here 4 U-grupper kunnat hjälpa till.

Beroende på hur förutsättningarna ser ut så finns det ju ett stort utbyte skolor och handledare emellan. Man gör saker, små projekt tillsammans och man utbyter erfarenheter man har med sig på olika sätt. Det är en jättebra tillgång. (IP7)

En bra resurs som here 4 U står för är utbildning för nya handledare, vilket underlättar samarbetet mellan handledare när handledarskapets innebörd är tydlig. En utvecklingsbar resurs är att aktiviteter och grundutbildning ordnas av here 4 U för skolornas here 4 U-grupper, det vill säga eleverna som deltar i here 4 U-arbetet, där here 4 U som organisation kan stå för planering av övningar men att handledaren kan hjälpa till vid genomförandet. Det har beskrivits som något som skulle vara underlättande då handledaren kan försäkra sig om att eleverna får en bra utbildning och inte behöver stå för alla aktiviteter själva, vilket minskar arbetsbördan för handledaren.

Jag skulle vilja att vi har en slags grundutbildning, att är man here 4 U:are så får man det här. (...). Det skulle lätta mitt hjärta något ofantligt för då vet jag att de får en bra utbildning. (...). De sitter på så mycket bra, de är så duktiga (...), skulle kunna ha övningar där nere och vi är med och hjälper naturligtvis men behöver inte planera. (IP3).



### **4.1.3 Behov av kontakter och nätverk utanför skolan och here 4 U**

Möjligheten till handledning i professionen och tillgång till egna nätverk är viktiga för hälsan enligt handledarnas berättelser, då det kan ge mer ork och minskad känsla av att vara själv i arbetet. Handledning är en utvecklingsbar resurs och det centrala är personlig utveckling utifrån individens behov. Förslag på innehåll av handledarna har varit generellt för yrket, att bemöta ungdomar, eller lära sig hantera arbetet för att det inte ska skapa ohälsa. Handledarnas beskrivning är att behovet uppstått då det professionella stödet saknas på skolan, vilket skapar ensamhet. Handledning skulle kunna förbättra arbetet, ge ork och hälsa samt möjlighet att bryta negativa trender, som negativa tankar.

Jag kan se att det i skolan skulle behövas mer handledning till personal, mer personlig coachning (...). Skulle jag få det så skulle jag orka mer, så man skulle ju ha så en gång i månaden, någon som coachar en i det här. (IP3).

Handledarna har även förklarat att en bra tillgång i arbetet är samarbeten med andra verksamheter, myndigheter och intressenter, både i det dagliga arbetet och i allvarigare situationer. Aktörerna hjälper i here 4 U-arbetet, som att stötta ledningen av here 4 U-gruppen, eller genomföra aktiviteter. Några aktörer som framkommit är förebygggarcentrum, ungdomspolisen, familjecentrum och fritidsgårdar. Med en ensam roll på skolan underlättar det också om handledaren kan skapa andra nätverk för att kunna erhålla professionellt stöd, vilket då också utgör en viktig resurs för arbetet. Deltagare har beskrivit att det är lätt att bara tänka på och använda resurser inom skolan, och att de också kan vara de enklaste stödfunktionerna, men att det är fantasin som egentligen hindrar vilka man samarbetar med.

Många gånger känner man sig väldigt ensam i arbetet på en skola och egentligen, ju fler resurser man tar in desto mer stöd och hjälp får man ju. Det är egentligen bara dumt att inte göra det, för då får man ju stå och dra hela lasset själv. (IP4)

## **4.2 Arbetets innehåll och upplägg är viktigt för hälsan**

### **4.2.1 Praktiska faktorer i arbetets upplägg**

En resurs som är viktig för handledarna är att kunna styra sin dag och arbetets innehåll själv, vilket gäller både för hur arbetstiden förläggs på olika uppdrag och hur arbetet med here 4 U ska genomföras, vilka ämnen som ska ingå. Makten att styra sin dag och tid är positiv för hälsan, intresset, ger trygghet och en frihetskänsla. Det har också beskrivits som positivt att kunna ta tag i vissa saker när det behövs, som konflikter mellan elever. Om arbetet skulle vara hårt styrt och kontrollerat skulle den fria känslan försvinna och det skulle leda till ett minskat intresse och minskat engagemang hos handledaren. En sådan situation skulle även skapa ohälsa hos individen. Flexibiliteten kan även bli negativ om den utnyttjas av andra, eller att den upplevs stressande då struktur på arbetet och arbetstiden saknas. Att styra helt själv kan också påverka engagemanget negativt. Flexibiliteten kräver att individen har resurser för att kunna planera sitt arbete för att det ska bli effektivt och undvika stress.

Tid för mig, det är en stor klump där det inte finns så många avsatta tider för specifika saker (...). Känslan kan vara att jag är jättefri, samtidigt kan jag vara jättestressad. För det blir ändå så att när man har möjlighet att dela upp sina arbetsuppgifter i olika delar eller något schema, olika flöde, så har man ju något att förhålla sig till. (IP7)

Oväntade händelser och behov av att vara ute i skolans verksamhet mer än planerat, kan göra att planeringen av arbetet spricker. Det är något som främst upplevts som negativt även om det kan ses positivt, som en utmaning, också. Exempel på faktorer som kan förstöra planeringen är att vikariera för lärare eller behöva träffa många elever under samma dag, vilket minskar tid som annars kunde läggas på planering och strukturering av arbete. Handedarna redogör för att chefens ledarskap har en central roll för strukturen på arbetet, att stötta vid arbetets upplägg, där ett tydligt ledarskap är viktigt. Bristandet struktur kan skapa en känsla av förstörda ambitioner, som i sin tur kan skapa stress, irritation och att arbetet upplevs som jobbigt. Strukturens och organisationens brister är slitsamma, påverkar hälsa och engagemang negativt. En god struktur blir en resurs som även förklarats som en grundläggande möjlighet för utveckling av andra resurser på arbetsplatsen, som relationer.

När man har en ambition och det är en stor organisation man jobbar för, och då är det inte alltid som det riktigt går som man vill. Då kan det bli stressigt och tycka det är jobbigt, och bli lite förbannad (...). Att det ibland inte händer någonting kan man bli irriterad på. (IP2)

#### **4.2.2 Det specifika arbetet med here 4 U på skolan**

Enligt handledarna är det fördelaktigt att vara minst två handledare stöttar och är en viktig resurs genom att göra arbetet mindre sårbart. Det ger en minskad arbetsmängd och underlättar arbetet att dela ansvaret, samt en ökad nöjdhet för individen. Positiva effekter är också att det berikar arbetet genom stöd, tips och idéer. Arbetet berikas också om personerna kompletterar varandra, genom att ha olika utbildning och yrkesbakgrund, och därmed kan utmana varandra med olika perspektiv. Att dela på handledarskapet kräver också att båda har engagemang och fungerar att arbeta tillsammans.

Det är ju bra om man har lite olika utbildningar kanske, så man kompletterar varandra på olika vis. Så man inte är samma, tänker lika och så där utan att vi kan utmana varandra med lite olika tänk. (IP4)

here 4 U-gruppen förklaras som en bra resurs av handledarna, genom att se gruppmedlemmarnas egenskaper och lära dem att vara självständiga minskar krav och stress för den egna personen. here 4 U-gruppen kan ge avlastning genom att eleverna kan ta ansvar och uppdrag. Det ger även hälsa och glädje genom ungdomarnas utveckling. Att arbeta med here 4 U-gruppen ger handledaren balans i arbetet och en glädje även när andra uppdrag är påfrestande.

Sen kan det bli att de själva inte kommer till mig utan löser saker själva, utan att jag vart med i det och då blir det att jag jobbar bort mig själv. (...) Jag mår ju bra av att se dem växa, det är ju mitt mål. (IP1)

Vidare beskriver handledarna att fler resurser inom skolan utnyttjas genom den ordinarie yrkesrollen, vilket är särskilt användbart vid svårare situationer. Ett exempel är att vara en del av elevhälsoteam, där kurator, sjuksyster, specialpedagog och rektor ingår. Det beskrivs även som viktigt att here 4 U arbetet matchar innehållet i personens övriga uppdrag, där en flexibel tjänst underlättar handledningen på grund av att personen då inte är bunden av schema och lektionstider. Då arbetsbelastningen varierar i det ordinarie uppdraget kan here 4 U-arbetet fördelas utifrån den övriga arbetsbelastningen. Kompensation för hälsopåverkan kan ske under lugnare perioder där återhämtning är möjlig, att ha tillgång till återhämtning beskrivs som en viktig resurs.

Det jag jobbar handlar mest om att individen lär känna sig själv och på vilken grund man tar beslut, och det handlar egentligen om alla beslut (...) vilket gör att den kunskapen kan användas även i andra sammanhang om (...) hur man behandlar och bemöter andra. Så det är väldigt överförbart tycker jag. (IP7)

En bristande resurs för handledarna är tid, där de beskrivit att de inte hinner jobba ihop here 4 U-gruppen som de vill och att det finns behov av mer tid för here 4 U-arbetet. Mötestider med here 4 U-gruppen är problematiskt då de ska ske på ledig tid och det inte finns schemalagd handledningstid. Bristen på tid med here 4 U hänger samman med tidsbrist i den övriga yrkesrollen, där mer tid i det ordinarie arbetet även skulle ge mer tid för here 4 U. De av deltagarna som har avsatt tid för here 4 U upplever det som positivt, även om det kan utvecklas.

Från och med i år har jag en timme avsatt i min tjänst för att planera och sitta med min grupp (...), det är jättetacksamt att jag har den tiden. Sen har jag mina möten utöver den timmen, utanför skoltid. Om eleverna får det på sitt schema och jag får det på mitt schema. Att vi har en fast tid (...) det skulle vara det bästa, det optimala. (IP9)

En resurs som lyfts fram som mindre bra är otydlighet med arbetet, som att det saknas arbetsbeskrivningar, uppdrag och mål för here 4 U på skolan vilket försvårar arbetet. Otydligheten påverkar också engagemanget negativt, och att inte veta förväntningarna på arbetet skapar stress och negativitet. Att here 4 U kan styras utifrån lokala behov framställs däremot en bra faktor för arbetet. Handledarna beskriver att en viktig utveckling gällande resurser är därför att från skolans sida ge here 4 U utrymme och förtydliga målen med arbetet. Det kan ske genom att synliggöra here 4 U i läroplan, i skolämnen, i verksamhetsplanen, mer närvaro av chefen eller genom att få olika uppdrag från skolan. Chefens roll för arbetet är också viktigt för grundläggande möjligheter för arbetet, eftersom chefen beslutat att arbeta med here 4 U på skolan finns stöd och en positiv inställning till arbetet. Ytterligare ett hinder för arbetet är att det enligt lag ska bedrivas värdegrundsarbete på skolor men att värdegrundsarbete inte bedöms. För problem på denna nivå har vissa handledare beskrivit att det inte finns resurser att ta till och problemen tar energi och ger känsla av hjälplöshet.

Tänk om det skulle gå att använda here 4 U även inom läroplanen, bygga in det på något sätt i det hela. (...) göra det till en del i skolarbetet. (IP1)

### **4.2.3 Arbete som passar individens olika färdigheter**

Enligt handledarna bör arbetets innehåll matcha individens olika färdigheter och personlighet för att främja hälsa i arbetslivet. Arbetstider och arbetsuppgifterna behöver vara utformade på ett för individen fördelaktigt sätt, där personens egenskaper kan få utrymme eller att ha en extra sysselsättning inom skolan, då det får personen att må bra.

Personlighetsdrag som är att vara lugn, social och empatisk underlättar handledarens arbete. Med trygghet och tro på sin förmåga minskar prestationskrav och stress, vilket kan vara dels ett personlighetsdrag men även skapas genom relevanta utbildningar för uppdraget och att låta sig mogna in i rollen över tid. Att vara positiv behövs enligt handledarna för att genomföra arbetet och för att kunna behålla god hälsa även under jobbiga perioder eller händelser. En positiv inställning minskar stress och det ger ork att kunna hitta något positivt i negativa händelser.

Det tror jag är väldigt viktigt, att man försöker se allting positivt (...). Man blir mindre lätt stressad och det tror jag hjälper väldigt mycket. Som kurator men även som here 4 U:are, att man får höra jobbiga saker och ta tag i dem. Det blir lättare att bearbeta och stå ut med jobbet, det jobbiga. Att man ser allt positivt som det också för med sig. (IP8)

Det har lyfts fram av handledarna att det är viktigt att ha intresse av att arbeta med människor och värdegrundsfrågor, och att skapa förändringar och utveckling hos ungdomar för att ha en god hälsa i arbetet. Handledarna har beskrivit att arbetet ger dem energi och glädje, vilket skapar motivation, engagemang och ökat välmående. Ett genuint intresse för att skapa förändring och utveckling hos ungdomar har beskrivits som ytterligare en resurs, där både att en själv och andra ser förändring och utveckling gör arbetet roligt, lyfter och skapar hälsa och välmående.

Jag får så mycket påfyllning, det bara bzzz fylls på, åh, jag kan bli så lycklig att jag bara vill skrika. Vad kul det är att se att de har förstått, eller att de gjort något bra, eller hänt något i utvecklingen i tankarna hos en elev. Det är lön, det är mer värt än pengar ibland. (IP3)

Vidare har handledarna förklarat att det är viktigt att ha vilja och engagemang för arbetet, då det underlättar för att uppnå personliga mål och kan stötta personligt i arbetet. Engagemanget kan däremot slå över till en negativ sida om mål ej uppnås, eller att de egna förväntningarna ger stresspåslag. Personer som går in med för stor drivkraft kan tappa energi, kraft och det kan drabba hälsan i form av utmattning eller utbrändhet. Att erhålla en balans i arbetet beskrivs därför en viktig resurs. Balans beskrivs även som viktigt då återkommande bekymmer eller problem med att hantera känslor som uppstår i arbetet kan vara påkostande. Därför menar flera av handledarna att det krävs en balans att skilja på elevens berättelse och det egna måendet, individen måste vara lyhörd mot sig själv och kunna stanna upp.

Det beror ju på hur mycket man lyssnar på eleverna och tar till sig vad de upplever och så gör man det till egna känslor och egna tankar. Man måste ändå vara "här är jag, där är ni". (IP6)

Utifrån handledarnas beskrivningar är en viktig färdighet för arbetet är att ha god kunskap om elevers och ungdomars utveckling och olika förmågor, genom utbildning, erfarenhet eller förmåga att sätta sig in i ungdomens situation. Vidare underlättar att lätt få kontakt, bemöta och kunna skapa relationer, som grundas på öppenhet, lyhördhet och förtroende. Handledarna beskriver att relationerna med ungdomarna ger lycka, energi, hälsa och trygghet. Att ha kunskap om gruppdynamik och metoder som lösningsfokus, samtalsteknik och konflikthantering underlättar och är därför användbara resurser i arbetet. För handledarna är kompetensutbildning viktigt för att kunna göra ett bra jobb, antingen att utvecklas inom någon av ovan nämnda metoder eller lära sig sina begränsningar och ett läge som är tillräckligt bra prestationsmässigt. Kompetensutbildningen är viktig för att må bra i arbetet och minska oro över otillräcklig kunskap i vissa situationer.

Jag väljer att ha lösningsfokus (...), det är något jag aktivt valt. Och det hjälper mig jättemycket när det gäller hälsan i arbetet, tillsammans med det här good-enough läget. (IP7)

## 5 DISKUSSION

### 5.1 Metoddiskussion

#### 5.1.1 *Val av metod och forskningskontext*

Att genomföra studien med en kvalitativ ansats stärks av att metoden var lämpligast för att besvara studiens syfte. Studien hade kunnat göras kvantitativ, om målet varit att till exempel undersöka specifika resurser och hälsoutfall. För denna studie var däremot målet att samla in material där resurser beskrevs utifrån varje individs erfarenhet, och att därmed kunna få nya perspektiv i ämnet. Genom den kvalitativa ansatsen möjliggjordes detta och gav också deltagarna möjligheten att lyfta fram de resurser som de själva upplever som viktiga. Studiens kontext ger också en grund för nya perspektiv inom ämnet, då skolan som arena avseende arbetshälsa inte är studerat i stor utsträckning.

Valet att genomföra studien inom here 4 U:s verksamhet kom av personliga kontakter inom organisationens ledning. Det stöd som erhållits har varit att personerna fungerat som bollplank, samt att de i förhand undersökte intresset bland några av here 4 U-handledarna. Författaren vet inte vilka handledare som var närvarande vid detta tillfälle, eller om någon eller några av dem varit samma personer som sedan deltagit i intervjuer. Genom kontakten med here 4 U fick författaren tillgång till dokumentet med samtliga here 4 U-handledare och kunde få reda på vilka som var aktiva eller inaktiva och hur länge de varit handledare.

Att erhålla någon form av stöd och hjälp av personer som kan hindra eller främja studien kan leda till vissa problem. De kan försöka påverka forskningsprocessen utifrån förväntningar

och/eller åsikter. Då det kan vara svårt att motsätta sig personer med makt att påverka studiens genomförande kan därmed studiens inriktning eller rapportering av resultat påverkas (Holloway & Wheeler, 2010). För att förhindra påtryckning togs ämnet upp tidigt i processen, där det från here 4 U:s sida förklarades att intresset för verksamheten bara uppskattades. I samtliga steg av studien har författaren varit den som fattat besluten i samråd med handledaren.

### **5.1.2 Urval och deltagare**

Ett målstyrt urval är lämpligt för att få en bred bild på det studerade ämnet (Holloway & Wheeler, 2010). Kriterierna som användes vid urvalet har lett till en så stor variation bland deltagarna som möjligt. Rekryteringen av deltagare har lett till en så jämn fördelning som möjligt gällande variation mellan grundskolor respektive gymnasieskolor, kommunala skolor respektive fristående skolor, samt huruvida personen arbetar ensam eller har kollegor som är delaktiga i here 4 U arbetet. Majoriteten av deltagarna är kvinnor, där det hade varit önskvärt om fler män velat och kunnat delta. Det som ändå kan ses som positivt med fördelningen är att den i hög grad speglar fördelningen mellan kön bland samtliga here 4 U-handledare. Även i hela urvalsgruppen är majoriteten kvinnor, vilket också kan ha sitt ursprung i att det är en större andel kvinnor inom denna sektor på arbetsmarknaden.

Kriterier som hade varit lämpliga, men som inte var möjliga utifrån aktuella förutsättningar, är ålder och yrkesroll utöver handledarskapet. Hade ålder kunnat styra urvalet hade eventuellt fler yngre personer ha rekryterats, vilket skulle ha kunnat ge en bredare bild av fenomenet resurser. Det är tänkbart att personer som inte varit i arbetslivet lika länge har en annan bild av sin arbetssituation än de som är vana i sin yrkesroll har. Yrkesrollen skulle kunna påverka upplevelsen av resurser och deras hälsopåverkan då olika yrken ges olika förutsättningar för arbetet. Yrkesroll kunde inte styra urvalen men det har ändå funnits en variation bland deltagarnas yrken, vilket ses som positivt.

Kriteriet om att deltagarna skulle varit handledare i minst sex månader användes för att de skulle ha tillräcklig erfarenhet för att ge en detaljerad bild av resurser och hälsopåverkan vid intervjun. Deltagarens upplevelser skulle ha kunnat påverkas av situationen att vara ny i rollen. En sådan situation skulle ha kunnat leda till att svaren för tillfället är sanna för personen men att det inom en snar framtid skulle ha kunnat förändras. Hade samtliga here 4 U-handledare inkluderats, oavsett hur länge de haft rollen, skulle de som arbetat mindre än sex månader eventuellt ha kunna se på resurser ur annan synvinkel, vilket hade kunnat berika resultatet genom fler aspekter av resurserna. Positivt är ändå att deltagarna har olika lång erfarenhet av handledarskapet, från ett år upp till mer än tio år. Genom detta kan det antas att olika aspekter av resurser belysts utifrån perspektivet av erfarenhet av handledarskapet.

Totalt har tio tillfrågade personer valt att inte delta i intervjuer. Antingen genom att aktivt avstå eller genom att inte svara på mail och telefonsamtal. Det kan bero på flera orsaker och risken finns att dessa personer hade kunnat bidra med ytterligare aspekter av resurser, att ha gått miste om information genom deras val att inte delta. Trots antalet som inte velat delta är det positivt att deltagarna fört ett resonemang under intervjun och bidragit till ett

informationsrikt material. Malterud, Siersma, och Guassora (2015) beskriver att informationsrikt material får en styrka i att kunna generera kunskap genom analys och tolkning, oavsett antalet deltagare.

### **5.1.3 Datainsamling**

Datainsamling har skett genom intervjuer, som Holloway och Wheeler (2010) beskriver som lämplig metod för studiens syfte. Vidare förklaras fokusgrupper och observationer som alternativa sätt att samla in kvalitativt material (Holloway & Wheeler, 2010). Fokusgrupper hade kunnat ge ett rikare material om deltagarna fått inspiration av varandra, men också en risk för mindre rikt material om deltagarna inte velat dela med sig av sina åsikter inför andra. Observation ansågs inte lämplig för att besvara studiens syfte eftersom det skulle ta stor tid i anspråk för att förstå resurserna genom observationer.

Valet att genomföra semistrukturerade intervjuer var för att låta deltagaren själv styra sina svar i så hög utsträckning som möjligt och samtidigt säkerställa att vissa ämnen kom med i intervjun. Inom kvalitativ forskning finns även andra varianter på upplägg av intervjuer (Holloway & Wheeler, 2010). Semistrukturerade intervjuer valdes framför andra alternativ då strukturerade intervjuer inte ger deltagaren samma frihet i svaren, och med ostrukturerade intervjuer hade risken varit att intervjun hade hamnat på fel spår för att besvara syftet.

Studiens avgränsning kan ha lett till att vissa resurser som deltagarna upplever inte kommit med. Således kan avgränsningen ha lett till att möjliga viktiga aspekter av resurser förbisett under intervjuerna. Intervjuguidens sista fråga om deltagaren vill tillägga något har gett deltagarna möjligheten att berätta om någon annan viktig resurs utöver psykosociala resurser. Att deltagarna skulle gjort detta kan däremot inte garanteras vilket är en nackdel. Avgränsningen motiveras dock av att Statens Folkhälsoinstitut (2010) beskriver att det finns flest risker gällande psykosocial arbetsmiljö. Att lärare upplever psykosociala brister i arbetsmiljön (Lärarnas Riksförbund, 2013), vilket ytterligare motiverar avgränsningen då skolan är den arbetsplats som studien genomförts på.

Frågorna i intervjuguiden har i hög utsträckning förstått av deltagarna och vid behov har frågan förklarats med hjälp av stödfrågor tillhörande varje ämne. Frågan som lyder ”om du någon gång skulle uppleva handledarskapet som påfrestande på något plan, kan du beskriva vad du har för sociala resurser för att hantera situationen?” ligger i intervjuguiden som en följdfråga till den inledande frågan om sociala resurser. Anledningen till frågans placering är att det i litteratur som det tagits del av vid intervjuguidens formulering framkommit att sociala resurser är viktiga vid sådana situationer. Frågan hade däremot kunnat placeras fritt, för att inte styra deltagarens svar mot just sociala resurser. Det hade kunnat möjliggöra för deltagaren att svara utifrån sina egna tankar och/eller erfarenheter på frågan, och därmed kunnat bidra med nya infallsvinklar på resurser i sådana situationer.

När deltagaren fick förfrågan om att delta i en intervju fick personen tillgång till dokumentet ”Vad menas med resurser” för att kunna sätta sig in i ämnet innan beslut togs om att delta eller inte. Dokumentet fanns också med vid samtliga intervjuer för att deltagaren skulle

kunna ta stöd från den. Beslutet kom från att ämnet i sig kan upplevas något svårt och brett, och att deltagarens förståelse skulle kunna öka möjligheten till rika svar som berör ämnet. Kvale och Brinkman (2014) beskriver att informationsrika och relevanta svar är av stor vikt för intervjuens kvalitet. Dokumentet kan ha underlättat intervjun då deltagaren kunde bli påmind om vad begreppet resurser innebär. Användningen av dokumentet medför vissa möjliga problem med hur exemplen kan ha påverkat deltagarens svar. Deltagarna har fått samma dokument, och många har pratat om de exempel som fanns tillgängliga. Möjligheten är att deltagaren läst exemplen och känt igen sig i det, även om personen kanske inte tänkt på det utan exemplen. Däremot valdes exemplen noga utifrån sådana resurser som ofta beskrivs i litteraturen. Därmed är det troligt att dessa resurser finns tillgängliga för deltagarna i denna studie också. Dock har inte alla pratat om alla exempel från definitionsdokumentet, vilket därför kan tyda på att exemplen inte har påverkat deltagarnas svar i en alltför hög grad. Exemplen kan däremot också ha fungerat positivt då exemplen kan ha lett vidare till reflektioner från deltagarna. Efter feedback på dokumentet från de första deltagarna lades ett exempel till per tema av resurser. Följande deltagare har därmed haft fler exempel att antingen känna igen sig i eller använda som utgångspunkt för reflektion, vilket kan ha lett till att viss information kommit fram under senare intervjuer som inte kommit fram i de första intervjuerna. Tilläggen kom från att resurser innan ändå känts som ett svårt ämne av deltagarna, tilläggen kändes därför befogade för att kunna underlätta kommande intervjuer ytterligare.

Intervjuernas längd har varierat, den kortaste på 30 minuter och den längsta på 70 minuter. Att längden på intervjuerna varierat kan ha berott på att vissa personen känner sig mer bekväma med intervjusituationen, även att olika människor kan ha olika lätt för att föra resonemang och reflektera på direkta frågor. Det kan även ha berott på hur förberedd deltagaren varit, där vissa kan ha varit mer säkra på sina svar genom att exempelvis ha funderat på ämnet i förväg, medan andra behövt mer tid att reflektera över frågorna. Platsen för intervjuerna har varierat, men det är något som antagligen inte har påverkat studien då deltagaren valde plats. Därför kan det antas att de personer som valde sin arbetsplats kände sig mest bekväma med det, medan de som valde grupprum på Mälardalens högskola upplevde den miljön som mer lämplig. Holloway och Wheeler (2010) beskriver vikten av en bekväm och trygg plats för intervjun, och att styra plats valdes bort, även om styrning hade kunnat säkerställa en lugn miljö för god inspelning. Att deltagaren valde plats ledde inte till några problem, ljudkvaliteten på inspelningarna har genomgående varit bra och transkriberingen kunnat genomföras utan problem.

Samtliga intervjuer spelades in vilket har underlättat analysarbetet eftersom exakta formuleringar då bevaras (Holloway & Wheeler, 2010). Anteckningar har förts under samtliga intervjuer men inte i särskilt hög utsträckning. Risken med detta kan vara att vissa ämnen inte antecknats som hade kunnat ställas som följdfrågor, och att relevant information därmed inte kommit fram. Med fler anteckningar kan fler följdfrågor ha ställts och därmed täckt viss information som varit viktig för studien. Under intervjuerna kunde ändå följdfrågor ställas under samtalen, vilket gör att det allra viktigaste ändå berörts. Att i slutet av intervjun fråga om personen vill tillägga något kan också ses som ett sätt att hantera risken för att ha missat något, då personen själv kan välja att vidareutveckla något resonemang.



#### **5.1.4 Analys**

Den genomförda kvalitativa innehållsanalysen är induktiv. Det finns även ett deduktivt sätt som Elo och Kyngäs (2008) menar används när studien syftar till att testa en teori eller jämföra kategorier över tid. Då intervjuguiden är skapad med inspiration från Krav-resurs modellen hade en deduktiv ansats kunnat användas, och analysera materialet utifrån individuella, sociala och organisatoriska resurser. En deduktiv analys hade kunnat generera en djupare beskrivning av modellens olika komponenter. Men då syftet inte var att testa modellen valdes den induktiva ansatsen för att hantera materialet förutsättningslöst och kunna generera nya infallsvinklar på resurser och hälsa i arbetslivet. Det är dock möjligt att kunskapen om modellen kan ha påverkat analysen. Medvetenheten om risken gjorde att uppmärksamhet riktades mot att analysen skulle göras fri från förutfattade meningar. Då modellen inte inkluderats i analysen stärks att analysen är induktiv.

Genomförandet av analysen har följt beskrivningen av Elo och Kyngäs (2008), vilket stärker att analysen är korrekt genomförd. Att välja deras beskrivning kom från att den upplevdes tydlig och enkel att följa, samtidigt som den kunde användas enskilt utan att behöva komplettera med andra källor. Hade andra källor använts hade genomförandet kunna påverkats negativt genom att olika begrepp blandats då de används olika i litteraturen. Exempelvis att analysen blivit otydligare, vilket försvårat genomförandet och inte gett ett lika tillförlitligt resultat.

#### **5.1.5 Kvalitetskriterier**

Resultat av forskning ska vara så tillförlitliga som möjligt och för att beskriva tillförlitligheten används begreppen trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet (Graneheim & Lundman, 2004). Gällande trovärdigheten är det i denna studie positivt att samtliga beslut varit motiverade, öppenhet under intervjuer och analys, presentation av analys samt användningen av citat i resultatet. Trovärdigheten hade kunnat öka ytterligare om analysen kunnat genomföras av fler än en person samt om deltagarna fått möjligheten att läsa resultatet av analysen för att sedan kunna instämma i att det verkar rimligt.

Att intervjuer genomförts under en kort period är positivt för pålitligheten, men det är möjligt att studiens pålitlighet kunnat öka ytterligare om perioden vara ännu kortare. Pålitligheten kan ha påverkats negativt av att definitionsdokumentet ändrats under intervjuprocessen, men positivt är dock att ändringen var motiverad och skedde tidigt.

Då studiens kontext och metod beskrivits utförligt ökar överförbarheten för studien vilket är positivt. Att deltagarna i studien har skolan som arbetsplats kan överförbarheten också öka, då arbetsmiljön är någorlunda densamma för olika yrkesroller inom skolan.

#### **5.1.6 Etikdiskussion**

All forskning ska följa etiska riktlinjer som sammanfattas i fyra krav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (World Medical Association, 2013). Samtliga etiska forskningskrav har tillgodosetts i studien. Något som har kunnat

påverka att vissa personer inte velat delta är att avidentifiering och konfidentialitet utlovas i studiens informationsbrev, men inte beskrivs hur det kommer att genomföras. Den delen av informationsbrevet hade därför kunnat utvecklas, för att öka deltagarens trygghet och därmed kunnat öka antalet personer som velat delta. Deltagaren fick informationsbrevet vid förfrågan om deltagandet, och vid intervjutillfället fanns informationsbrevet tillgängligt samtidigt som det kontrollerades att deltagaren tagit del av informationen och godkände samtlig information. Detta för att säkerställa att personen deltog frivilligt och visste förutsättningarna för studien. Det frivilliga deltagandet kan ha påverkats negativt då personerna som blivit kontaktade via mail sedan ringdes upp. Samtalen kan av deltagaren ha upplevts som påtryckande, och därmed känt sig tvingad att delta i en intervju. För att försöka hantera denna möjlighet var samtalen noga upplagda, de inleddes med en presentation av författaren och därefter studien med hänvisning till det ursprungliga mailet. Sammanfattande information från informationsbrevet meddelades. Sedan frågades huruvida personen var intresserad av deltagande eller inte. Upplägget på samtalen kan dock inte ge en garanti för att någon person inte upplevt det som påtryckande. Uppringningen stärks av att det är ett vanligt tillvägagångssätt för att rekrytera deltagare till studier.

Vidare beskrivs hur insamlat material kommer att användas, även där hade ett förtydligande kunnat stärka studien ur etisk synpunkt. Att examensarbetet kommer att publiceras beskrivs, men det framgår inte exakt vad publiceringen innebär. Det är möjligt att deltagaren inte varit fullt medveten om vad publiceringen kommer att innebära. Att de ändå fått information om publicering men inte valt att fråga något om det kan ändå ses som att de godkänner all form av publicering.

## **5.2 Resultatdiskussion**

Studiens syfte var att beskriva hur here 4 U-handledare på skolor i Västerås kommun upplever arbetsrelaterad hälsa utifrån resurser i arbetslivet. Frågeställningarna var ”Vilka resurser beskrivs som viktiga för arbetet?”, ”Vilka resurser beskrivs som viktiga för hälsa i arbetslivet?” och ”Vilka utvecklingsmöjligheter finns gällande resurser i arbetslivet?”. Resultat som framkommit i studien är att tillgång till goda relationer och nätverk på och utanför skolan, vilket innefattar stöd, sammanhållning, arbetsklimat, och tillhörighet, är viktiga resurser. Ytterligare resultat är att det är viktigt för hälsan att arbetets innehåll och upplägg passar individen, där väl fungerande resurser är möjligheten att styra själv, använda sig av here 4 U gruppen, och individens inställning mot och sätt att lägga upp arbetet. Utvecklingsmöjligheter har varit mest framträdande gällande resurser i upplägget av arbetet, exempelvis har utveckling av arbetsbeskrivning, mötestider, mer tid för here 4 U-arbetet på olika sätt och behov av olika färdigheter.

### **5.2.1 Relationer och nätverk**

Handledarna har beskrivit att de i hög utsträckning har tillgång till stöd från chef och kollegor på skolan, men också från medhandledare och samordnare från here 4 U eller andra utomstående kontakter. De menar vidare att detta stöd är väldigt viktigt för hälsan och för att klara av arbetsuppgifterna, vilket är väl relaterat till tidigare forskning som menar att stöd har positiva samband med hälsa och minskar risken för olika former av ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2014; Arbetsmiljöverket, 2016; Oxenstierna et al., 2005; Rupert et al., 2015). Att stöd finns från både kollegor och chefer kan ge signaler på att chefen har ett ledarskap som skapar goda relationer (Nielsen et al., 2015) och att individerna identifierar sig med organisationen, eftersom de i större utsträckning får stöd från kollegor (Avanzi et al., 2015). Att just stöd beskrivits som en väldigt viktig resurs kan förklaras av att handledarna har arbetsuppgifter som innebär att möta människor. Både Chiaburu och Harrison (2008) och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) beskrivs stöd som en ännu viktigare resurs vid sådant arbete än vid andra arbeten. Handledarna möter ständigt elever, både i handledarrollen och i den övriga yrkesrollen. Det är något som kan ställa stora krav på individen, då det framkommit att det inom skolan ofta förekommer olika krav som är höga (Arbetsmiljöverket, 2014; Lärarnas Riksförbund, 2013). Särskilt emotionella krav är vanliga inom skolan och dessa kan påverka hälsan negativt (Hülshager & Schewe, 2011). Mötet med elever och andra människor är ett krav som måste existera på arbetsplatsen, således är det viktigt att förstå att det kan upplevas påfrestande och erbjuda resurser för att just detta krav inte ska bli ohälsosamt. Då olika former av stöd beskrivits som viktigt i stor utsträckning av handledarna kan det antas vara en nyckelfaktor för att hantera de höga krav som ställs på personal inom skolan.

Att handledarna känner att det finns en gemensam inställning på skolan gentemot arbetet med here 4 U är positivt, men också viktigt att utveckla på de skolor där det upplevs som bristande eftersom gemenskapen är en stark faktor för hälsa för individen (Nielsen et al., 2015; Oksanen et al., 2008). Vidare beskrivs tillhörighet som en faktor som främjar hälsa (Boudrias et al., 2011) och skyddar mot utbrändhet (Avanzi et al., 2015), vilket också är något som framkommit i denna studie. Det är också betydelsefullt då en gemensam inställning kan öka empowerment inom gruppen och därmed öka möjligheterna till att arbetet genomförs med goda resultat (Maynard et al., 2013; Seibert et al., 2011). Oavsett nivå av gemenskap och empowerment på handledarens arbetsplats kan here 4 U vara en bidragande faktor till att arbetet på skolorna bedrivs och fungerar, eftersom det i studien framkommit att gemenskapen och tillhörigheten med samordnare och medhandledare är en bidragande faktor för mer energi, tips och råd i arbetet, vilket tyder på en hög empowerment inom den arbetsgruppen.

### **5.2.2 Arbetets innehåll och upplägg**

Gällande resurser i arbetets upplägg finns flera delar av resultat som framkommit i denna studie som kan relateras till tidigare forskning. En av de främsta resurserna för handledarna är att styra sitt arbete själva, vilket förklarats som en faktor som påverkar hälsa positivt (Arbetsmiljöverket, 2016; Bakker & Demerouti, 2007; Clausen et al., 2014; Nielsen et al., 2015; Oxenstierna et al., 2015; Rupert et al., 2015; WHO, 2010). Vidare att kunna använda

resurser som finns inom here 4 U-gruppen, resurser genom den ordinarie yrkesrollen eller att ha vissa personliga resurser som är viktiga för arbete men också att personen platsar på sin tjänst. Dessa tre kan ses som aspekter av det WHO (2010) beskriver som en betydelsefull resurs, att på sitt arbete kunna tillämpa färdigheter. Något som kan ses som en ytterligare aspekt av tillämpning av färdigheter är resursen att vara två handledare för here 4 U-arbetet på skolan, då deltagarna beskrivit vikten av att där komplettera varandra. Att vara två handledare har utöver kompetenser beskrivits som viktigt för att hinna med arbetet, vilket kan relateras till det Claessens et al. (2007) beskriver om tidsplanering, att det är viktigt att kunna planera sin tid för att minska stress av arbetet. Tidsplanering kan också relateras till att handledarna beskriver att det finns en mängd faktorer som leder till förstörd dagsplanering. Där kan det vara relevant att utveckla färdigheter i tidsplanering för att individens ska kunna hantera de krav som ställs genom att möta elever och genomföra sina arbetsuppgifter, oavsett om personen är ensam som handledare eller har en handledarkollega på skolan. Att kunna hantera och planera sin tid kan även vara en viktig färdighet att ha när arbetstiden är fri, då det är möjligt att det annars kan upplevas stressande, och därmed skulle bli ytterligare ett krav.

Färdigheter av olika slag är av vikt för att göra ett bra arbete som here 4 U-handledare. Några upplever sig ha de färdigheter som de behöver medan vissa önskar mer kunskap. Även de som upplever sig ha goda kunskaper för arbetet beskriver kompetensutveckling som viktigt för arbetet och hälsan, och är därför en betydande resurs. Detta stämmer överens med tidigare kunskap att möjligheten till utveckling och utbildning är en nödvändig resurs inom arbetslivet (Arbetsmiljöverket, 2016; Nielsen et al., 2015). Vidare beskrivs karriärmöjligheter som en resurs (Bakker & Demerouti, 2007; Nielsen, 2015; WHO, 2010), men denna aspekt av utveckling har inte lyfts av handledarna som deltagit i studien. Att karriärmöjligheter inte lyfts upp skulle kunna bero på att handledarna i och med handledarskapet har utvecklat sin tjänst. Deras uppdrag varierar i perioder och därmed kan en ständig utveckling ske för personen och det kan upplevas som en positiv del av karriären och arbetslivet.

En av de främsta enskilda utvecklingsmöjligheterna gällande resurser är att skapa utrymme och mål för here 4 U-arbetet på skolan, eftersom det lyfts som en brist att det saknas arbetsbeskrivningar, uppdrag och mål att arbeta mot. Genom utveckling kan det bli en användbar resurs, detta då WHO (2010) beskriver att tydlighet gällande mål och ansvar är en resurs i arbete. Något som också beskrivit som otillräckligt av handledarna är arbetets struktur, som tiden för arbetet, vilket skulle kunna förbättras genom att skapa utrymme och mål för arbetet. Handledarna har beskrivit att ledarskapet är viktigt för strukturen, vilket kan relateras till att ett tydligt ledarskap är viktigt för positiva uppfattningar av organisationen (Nyberg et al., 2005) och engagemang (Bailey et al. 2015). Att möjliggöra here 4 U-arbetet kan ses som en del av att förbättra strukturen. Exempelvis kan tydliga mål göra det enklare att planera och leda arbetet, och därmed fördela tiden på arbetets olika delar. Sådana förändringar kan även anses viktiga då det i Lärarnas Riksförbund (2013) undersökning förklarar att det ofta upplevs att det finns för lite tid till arbetets olika delar. Tid är därmed ett av de krav som orsakar ohälsa bland lärare. Det är möjligt att samma problem finns bland den övriga skolpersonalen, vilket gör det viktigt att skapa fungerande resurser för att kravet inte ska leda till ohälsa.

Slutligen har handledarna beskrivit vissa personliga sätt att hantera sitt arbete som viktiga resurser. Det handlar om att ha intresse, engagemang och en positiv inställning. Egenskaperna kan kopplas till resurserna matchning (Daniles & de Jonge, 2010; Yang et al., 2008), motivation (Siebert et al., 2011), att uppleva sitt arbete som meningsfullt (Nielsen et al., 2015) samt optimism (Boudrias et al., 2011), som alla påverkar arbetet och individens hälsa positivt. Handledarnas engagemang kan relateras till deras beskrivning av att arbetet i sig kräver mycket energi och känslor av personen, då Rupert et al., (2015) beskriver att stort engagemang är en riskfaktor för utbrändhet. Vidare beskriver Boudrias et al., (2011) att motståndskraft är en viktig resurs hos individen, vilket bland handledarnas beskrivningar kan relateras till förmågan att skapa balans, trygghet i rollen, olika arbets sätt och förmågan att arbeta med ungdomar och elever. Dessa kan också vidare relateras till self-efficacy, som ökar av att äga beslut om arbetet och erhålla stöd (Ng & Feldman, 2012), vilket talar för att handledarna skulle ha högt self-efficacy. Förutom personligt self-efficacy lyfter deltagarna även behovet av tilltro från andra omgivande personer, vilket inte beskrivs av författarna. Däremot beskriver Bowling (2010) betydelsen av självförtroende och värdiga anställda, vilket skulle kunna komma av tilltro från omgivande personer på arbetsplatsen. Individens resurser kan delvis styra arbetets resultat, oavsett höga krav och bristande organisatoriska resurser, då individen kan välja att engagera sig i arbetet och driva det på ett bra sätt. Resurserna är därför viktiga att bibehålla, både från individens och från arbetsgivarens sida, för att hälsa och prestationer ska främjas. Resurserna skulle kunna bibehållas genom att stärka individens self-efficacy, exempelvis genom att ge dennes kunskap och kompetens erkännande. För att handledarna ska fortsätta hålla intresset för arbetet kan det krävas att övriga kollegor samt chefer visar sitt intresse. Vilket åter kan kopplas till empowerment på arbetsplatsen, som då kan leda till goda resultat och i nästa steg kan bidra ytterligare till stärkta resurser hos individen.

### **5.2.3 Studiens resultat i relation till krav-resurs modellen**

Krav-resurs modellen kan appliceras på resultatet där viktiga resurser för handledarna är tillgången till goda relationer på och utanför skolan samt ett innehåll och upplägg på arbetet som passar individen. Resurserna har också lyfts fram som viktiga för att både hantera arbetets krav men också att de i sig genererar goda hälsoutfall eller kan minska negativ hälsopåverkan av arbetet, vilket överensstämmer med hur resurser beskrivs utifrån modellen (Bakker och Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Xanthopoulou et al., 2009). Även om studien fokuserat på resurser har vissa krav också automatiskt beskrivits, som att arbete med ungdomar är påfrestande energimässigt och emotionellt. Det har även beskrivits hur bristande resurser påverkar arbetet och hälsan negativt, vilket stärker antagandet att resurser är viktigt för både genomförande av arbetsuppgifter och arbetstagarens hälsa. Modellens generella utgångspunkt (Le Blanc et al., 2008) är positiv i den studerade kontexten då en mängd olika resurser, goda som bristande, samt krav har framkommit. Det blir tydligt att hälsa i arbetslivet beror på många olika faktorer. I kontexten för studien är det positivt att flertalet resurser kan påverka arbetssituationen. Den psykosociala arbetsmiljön och tillgången till nödvändiga resurser är bristande i skolan (Lärarnas Riksförbund, 2013). För att förbättra situationen kan därmed insatser riktas mot olika resurser beroende på de lokala förutsättningarna. För att förbättra arbetsmiljön i skolan skulle troligtvis även krav behöva

ses över, då det är något som påverkar de anställdas hälsa negativt och även drabbar deras fritid (Lärarnas Riksförbund, 2013). Därför är det även positivt att modellen utformats öppet där många faktorer kan inkluderas.

Personliga resurser har i tidigare studier visat påverka uppfattningen av övriga resurser i arbetet (Boudrias et al., 2011; Xanthopoulou et al., 2009). I denna studie har dock individuella och sociala varit de mest framträdande resurserna, där organisatoriska resurserna utifrån handledarnas berättelser både finns enskilt men också påverkar och skapar grunden för de individuella och sociala. Även om resultatet på så sätt inte är helt överensstämmande med tidigare kunskap kan det ändå relateras till Krav-resurs modellen eftersom det utifrån modellen menas att krav och resurser är specifika för olika arbetsplatser (Bakker & Demerouti, 2007). För den aktuella kontexten kan det därmed innebära att de resurser som finns inom organisationen styr möjligheten till andra resurser. Antagandet stärks också av att det framkommit att organisatoriska resurser främjar hälsosamma relationer, tillit och stöd (Nielsen et al., 2015). Det är därmed möjligt att olika resurser har olika roll på olika arbetsplatser. Variationen i denna studie och tidigare studiers resultat om vilka former av resurser som påverkar de andra, kan visa på vikten av att arbetsgivare arbetar riktat mot samtliga resurser, för att inte riskera att missa en viktig aspekt av resurserna på arbetsplatsen.

## 6 SLUTSATSER

Ett flertal resurser har beskrivits som är viktiga för både arbetets genomförande och individens hälsa. En del handlar om goda relationer och nätverk, vilket omfattar relationer till personer på arbetsplatsen, och externa personer eller organisationer. Vidare är det även viktigt med resurser inom arbetets innehåll och upplägg, för att arbetet ska fungera bra och främja en god hälsa hos individen. Dessa resurser berör arbetet generellt, specifika arbetsuppgifter och individens arbetssätt. Resurser är viktiga att ha i åtanke när arbete ska fördelas och planeras, särskilt för personer som i sitt arbete möter människor och ansvarar för olika former av hälsoarbete.

Utvecklingsmöjligheter finns för ett flertal resurser. Den främsta berör arbetets upplägg och handlar om att möjliggöra arbetet på skolan, genom att skapa mål och riktlinjer. Andra gäller relationer och nätverk, där beskrivna utvecklingsmöjligheter är aktiviteter från here 4 U, handledning och en gemensam positiv inställning på skolorna. Gällande skolan som arbetsplats, som varit kontexten för den aktuella studien, där höga krav är vanligt förekommande kan utveckling av bristande resurser vara av särskilt intresse att genomföra.

### 6.1.1 *Användningsområde och framtida forskning*

De resultat som framkommit kan användas som stöd vid arbete för att främja en god arbetsmiljö inom skolan eller verksamheter där personer med delade uppdrag arbetar. Det är

också möjligt att resultaten kan appliceras på grupper av individer som också möter människor i sitt arbete i samma eller andra målgrupper som deltagarna i intervjuerna. Resultaten kan också komma till användning som stöd för here 4 U, om de ska utveckla sin verksamhet som berör handledarna. Resultaten från studien är viktiga att ha i åtanke vid beslut om skolans arbete. Att använda resultaten för att främja hälsan hos dessa personer är viktigt för att de ska må bra och göra ett bra arbete, vilket i ett större sammanhang är viktigt för andra personers arbetsmiljö i skolan samt främja elevers utveckling och hälsa.

Framtida forskning kan utveckla kunskaper om resurser och krav i arbetet för personer med en mer eller mindre komplex tjänst, exempelvis kan en kvantitativ ansats tillämpas för att undersöka statistiska samband. Framtida kvalitativa studier kan också användas för att fördjupa förståelsen för resursers påverkan på hälsa. För att utveckla kunskapen om resurser inom skola kan framtida studier fokusera på andra kriterier vid urval och lyfta resurser ur andra perspektiv. Exempelvis utifrån tjänst eller utifrån kommunala och fristående skolor. Vidare kan framtida studier även inkludera chefs- och/eller ledningsperspektiv, vilket kan studeras både kvalitativt och kvantitativt för att lyfta antingen fördjupad förståelse eller undersöka skillnader mellan chefer och personal. Även metoder för att åtgärda eventuella brister kan vara av intresse att studera.

## REFERENSLISTA

- AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2016-05-05 från:  
[https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015\\_4.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf)
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsmiljön 2013: The work environment*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2016-05-20 från:  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2013-rapport-2014-03.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Arbetsmiljö i skolan*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2016-05-20 från:  
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/arbetsmiljon-i-skolan-broschyr-adi565.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2016). Kunskapssammanställning 2016:2: Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2016-05-04 från:  
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10.  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1004225>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2015). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 1–23. doi: 10.1111/ijmr.12077.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Muller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 79(3), 199
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The Role of Personal Resources, Social-Organizational Resources, and Job Demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395. doi: 10.1037/a0025353



- Bowling, N., Eschleman, K., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010): "A metaanalysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), pp. 601–626. doi: 10.1348/096317909X454382
- Chiaburu, D.S., & Harrison, D.A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1082
- Claessens, B. J. C., Eerde, W. V., & Rutte, C. G. (2007): A review of the time management literature. *Personnel Review*. Vol. 36 No. 2, pp. 255–276. doi: 10.1108/00483480710726136
- Clausen, T., Burr, H., & Borg, V. (2014). Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *International Archives of Occupational And Environmental Health*, 87(8), 909–917. doi: 10.1007/s00420-014-0936-7
- Daniels, K., & de Jonge, J. (2010). Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 1-16. doi:10.1348/096317909X485144
- DeGroot, T., & Kiker, D.S. (2003). A meta-analysis of the non-monetary effects of employee health management programs. *Human Resource Management*, 42(1), 53-69. doi: 10.1002/hrm.10064
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Holloway, I., & Wheeler, S. (2010). *Qualitative research in nursing and healthcare*. (3:rd ed.) Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell
- Hülshager, U.R., & Schewe, A.F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389. doi: 10.1037/a0022876
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur

- Le Blanc, P., de Jonge, J.J., & Schaufeli, W. (2008). Job stress and occupational health. In: N. Chimel, (Ed.) *An introduction to work and organizational psychology: An European perspective* (p. 119-147). Malden: Blackwell
- Lärarnas Riksförbund. (2013). *Lärarnas Riksförbunds Arbetsmiljörapport: Genomförd bland lärare våren 2013*. Stockholm: Lärarnas Riksförbund. Hämtad 2016-05-19 från:  
[http://www.lr.se/download/18.1171153f1407143378d5a64/1378450760421/Arbetsmilj%C3%B6rapport\\_sept2013.pdf](http://www.lr.se/download/18.1171153f1407143378d5a64/1378450760421/Arbetsmilj%C3%B6rapport_sept2013.pdf)
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2015). Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. *Qualitative Health Research*, 1-8. doi: 10.1177/1049732315617444
- Maynard, M. T., Mathieu, J. E., Gilson, L. L., O'Boyle, E. H., & Cigularov, K. P. (2013): "Drivers and outcomes of team psychological empowerment: A meta-analytic review and model test". *Organizational Psychology Review*, 3(2), 101–137. doi: 10.1177/2041386612456868
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012): A comparison of self-ratings and non-self-report measures of employee creativity. *Human relations*, 65(8), 1021–1047. doi: 10.1177/0018726712446015
- Nielsen, K., Lackmaker, J., Käsälä, M., Saari, E., Isaksson, K., & Nielsen, M. B. (2015). *Resource: A literature review on the relationship between resources, employees well-being and performance with specific attention to Nordic issues*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet. Hämtad 2016-02-09 från: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:807336/FULLTEXT01.pdf>
- Nyberg, A., Bernin, P., & Theorell, T. (2005). *The impact of leadership on the health of subordinates*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad 2016-02-08 från: [https://www.researchgate.net/profile/Toeres\\_Theorell/publication/254202070\\_The\\_Impact\\_of\\_Leadership\\_on\\_the\\_Health\\_of\\_Subordinates\\_Report\\_No\\_1/links/0f31753a47644116c0000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Toeres_Theorell/publication/254202070_The_Impact_of_Leadership_on_the_Health_of_Subordinates_Report_No_1/links/0f31753a47644116c0000000.pdf)
- Oksanen, T., Kouvonen, A., Kivimäki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A., et al. (2008). Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine*, 66, 637–649. doi:10.1016/j.socscimed.2007.10.013
- Olsson, H., & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv* (3e uppl.). Stockholm: Liber
- Oxenstierna, G., Ferrie, J., Hyde, M., Westerlund, H., & Theorell, T. (2005). Dual source support and control at work in relation to poor health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33, 455–463. doi: 10.1080/14034940510006030

- Prop. 2007/08:110. *En förnyad folkhälsopolitik*. Hämtad 2016-02-08 från:  
<http://www.regeringen.se/contentassets/e6210d374d4642328badd71f64ca9846/en-fornyad-folkhalsopolitik-prop.-200708110>
- Prop. 2009/10:248. *En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015*. Hämtad 2016-02-08 från:  
<http://www.regeringen.se/contentassets/7c77fbff84564d408e84675ecc76b35e/en-fornyad-arbetsmiljopolitik-med-en-nationell-handlingsplan-skr.-200910248>
- Rupert, P. A., Miller, A. O., & Dorociak, K. E. (2015). Preventing Burnout: What Does the Research Tell Us?. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(3), 168–174. doi:10.1037/a0039297
- Seibert, S., Wang, G., & Courtright, S. (2011): Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. doi: 10.1037/a0022676
- SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen: med kommentarer. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2016-05-05 från:  
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>
- Statens folkhälsoinstitut. (2010). *Folkhälsopolitisk rapport 2010: Framtidens folkhälsa – allas ansvar*. Östersund: Statens Folkhälsoinstitut. Hämtad 2016-02-08 från:  
<http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12462/R2010-16-folkhalsopolitisk-rapport-2010.pdf>
- Statens folkhälsoinstitut. (2011). *Målområde 4: Hälsa i arbetslivet: Kunskapsunderlag för Folkhälsopolitisk rapport 2010*. Östersund: Statens Folkhälsoinstitut. Hämtad 2016-02-08 från: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12593/R2011-03-Halsa-i-arbetslivet.pdf>
- van der Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., de Zwart, B. C. H., & Burdorf, A. (2008). The effects of work-related and individual factors on the work ability index: A systematic review. *Occupational & Environmental Medicine*, 66(4), 211-220. doi:10.1136/oem.2008.039883
- WHO. (2008). *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. Hämtad 2016-02-08 från:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43943/1/9789241563703\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43943/1/9789241563703_eng.pdf)
- WHO. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Hämtad 2016-02-09 från:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272_eng.pdf)
- WHO. (n.d.). *Five keys to healthy workplaces*. Hämtad 2016-02-08 från:  
[http://www.who.int/occupational\\_health/5\\_keys\\_EN\\_web.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/5_keys_EN_web.pdf?ua=1)

- World Medical Association. (2013). *WMA Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*. Hämtad 26/2 2016 från: [http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/index.html.pdf?print-media-type&footer-right=\[page\]/\[toPage\]](http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/index.html.pdf?print-media-type&footer-right=[page]/[toPage])
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.  
doi:10.1348/096317908X285633
- Yang, L. Q., Levine, E. L., Smith, M. A., Ispas, D., & Rossi, M. E. (2008): Person–environment fit or person plus environment: A meta-analysis of studies using polynomial regression analysis. *Human Resource Management Review*, 18(4), 311–321. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.07.014

# **BILAGA A. VAD MENAS MED RESURSER**

## **Vad menas med resurser?**

Resurser i arbetet är de faktorer som:

- Behövs för att uppnå målet med arbetet.
- Minskar krav och/eller arbetsbelastning.
- Stimulerar personlig utveckling och lärande.
- Behövs för hälsa och välbefinnande i arbetet.

Exempel på resurser är:

positiv inställning och tro på den egna förmågan (individuella)

arbetsklimat och stöd från andra personer (sociala)

delaktighet och ledarskap (organisatoriska)

# **BILAGA B. INTERVJUGUDIE**

## **Intervjuguide**

### **Bakgrundsfrågor**

Kan du berätta om din roll som handledare?

Hur kommer det sig att du blev here 4 U-handledare?

Vad skulle du säga är syftet med handledarskapet?

Hur länge har du haft rollen som handledare?

Ungefär hur mycket av din arbetstid på skolan lägger du på handledarrollen?

Handledare för junior, högstadiet eller gymnasiet? Vilken skola?

Hur många handledare är ni på den skola där du arbetar?

Vad arbetar du med utöver handledarskapet?

Utbildning?

Ålder?

### **Individuella resurser**

Kan du beskriva vad du upplever att du har för individuella resurser som påverkar ditt arbete?

Personlighet?

Egenskaper och värderingar?

Kan du reflektera över din individuella hälsa kopplat till individuella resurser i arbetet?

Vad skulle du säga att det finns för utvecklingsmöjligheter gällande individuella resurser?

Förbättra ditt arbete och din hälsa?

### **Sociala resurser**

Kan du beskriva vad du upplever att det finns för sociala resurser för dig som handledare som påverkar ditt arbete?

Socialt stöd och socialt samspel?

Om du någon gång skulle uppleva handledarskapet som påfrestande på något

plan, kan du beskriva vad du har för sociala resurser för att hantera situationen?

Kan du reflektera över din individuella hälsa kopplat till sociala resurser i arbetet?

Vad skulle du säga att det finns för utvecklingsmöjligheter gällande sociala resurser?

Förbättra ditt arbete och din hälsa?

### **Organisatoriska resurser**

Kan du berätta om organisationen kring handledarskapet och vad det finns för resurser där som påverkar ditt arbete?

Delaktighet och påverkansmöjligheter?

Arbetsuppgifter och trygghet i rollen?

Kan du reflektera över din individuella hälsa kopplat till organisatoriska resurser i arbetet?

Vad skulle du säga att det finns för utvecklingsmöjligheter gällande organisatoriska resurser?

Förbättra ditt arbete och din hälsa?

### **Avslutning**

Kan du beskriva hur du upplever att din arbetsgivare förebygger ohälsa/främjar hälsa på just din arbetsplats, relaterat till handledarskapet?

Är det något du vill dela med dig av som frågorna inte har berört?

## BILAGA C. EXEMPEL FRÅN ANALYSEN

Tabell 1: Exempel på processen från meningsenheter till kategorierna som skapade huvudkategorin ”tillgång till bra relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan”.

Meningsenhet	Kod	Underkategori	Allmän kategori	Huvudkategori
Det är ju stora here 4 U organisationen, det är min basplatta, den behövs för att orka jobba med frågorna. (IP1)	Organisationen here 4 U behövs för att orka	Stöd från organisationen here 4 U	Kontakter & nätverk inom here 4 U	Tillgång till goda relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan
Jag har ingen handledning som vissa andra har. (IP2)	Ingen handledning för sig	Behov av handledning	Kontakter & nätverk utanför here 4 U och skolan	
Jag känner att jag har det stödet, om jag skulle behöva det, då vet jag vem jag skulle vända mig till. (IP8)	Veta att stöd finns vid behov viktigt för hälsa	Sociala resurser på skolan	Relationen till kollegor, chefer och ledning på arbetsplatsen som resurs i arbetet	

Tabell 2: Exempel på hur meningsenheter kodats och den fortsatta processen med underkategorier, allmänna kategorier och huvudkategorier.

Meningsenhet	Kod	Underkategori	Allmän kategori	Huvudkategori
Jag kan skicka ett mail eller ringa. Så det är inte bara när vi ses på handledarmötena, man kan göra det när som och man får alltid svar. (IP6)	Andra handledare viktiga	Medhandledare	Kontakter & nätverk inom here 4 U	Tillgång till bra relationer och nätverk viktigt för arbetet och hälsan
Vi har jättebra kontakt med ungdomspolisen..., familjecentrum..., fritidsgården. (IP4)	Samarbeta med många intressenter positivt	Samarbeta med utomstående	Kontakter & nätverk utanför here 4 U och skolan	
Ja, hon ger mig ett förtroende liksom. Så stöd i min profession om man ska säga så. (IP7)	Chefs tilltro och stöd viktigt	Chef stödjande funktion	Behov av gode relationer till kollegor, chefer och ledning på skolan	
Jag tycker det ska in, det ska in på något sätt som gör att det syns att man jobbar med det här. (IP3)	Behov att synliggöra arbetet med here 4 U	Ge here 4 U utrymme, möjliggöra	Specifika arbetet med here 4 U på skolan	Arbetets innehåll och upplägg är viktigt för hälsan
Jag har fria händer att styra vilka ämnen jag vill ta upp och jobba med, vilket jag tycker	Fria händer att styra ämnen bra	Styra sin tid	Praktiska faktorer i arbetets upplägg	



är viktigt. (IP9)				
Jag har bra koll på elevernas sociala förmåga och hur de fungerar. Jag har jobbat jättemycket med ungdomar. (IP5)	Erfarenhet av arbeta med ungdomar underlättar	God kunskap om elever/ungdomar	Arbetet passar individens olika färdigheter	

## BILAGA D. INFORMATIONSBREV

### Intervju om resurser i arbetslivet relaterat till hälsa

Hej!

Mitt namn är Alina Strandberg Keijser och jag läser till en magisterexamen i folkhälsovetenskap på Mälardalens högskola i Västerås. Jag skriver just nu mitt examensarbete med inriktning på hälsa i arbetslivet. Syftet med studien är att beskriva hur den individuella hälsan påverkas av resurser i arbetslivet.

Samtliga personer som är tänkta att intervjuas i studien kommer vara here 4 U-handledare, och det är därför du blir tillfrågad att delta i en intervju. Intervjun, som sker enskilt, kommer att fokusera på sociala, individuella och organisatoriska resurser i ditt arbete, och beräknas ta cirka 60 minuter. Du som deltagare väljer vart intervjun ska genomföras. För att underlätta analysarbetet kommer intervjun att spelas in. Deltagandet i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst under studiens gång; före, under eller efter att intervjun är genomförd. För att skydda integriteten hanteras allt insamlat material konfidentiellt genom att avidentifiera samtliga deltagare efter intervjun. Det insamlade materialet kommer endast användas till det aktuella examensarbetet. Efter att examensarbetet är godkänt kommer allt intervjumaterial att förstöras.

Resultatet av intervjuerna kommer att redovisas på ett sätt där det inte går att identifiera enskilda individer. Du som deltar i studien kommer få möjligheten att ta del av det slutgiltiga arbetet, vilket även personalen på here 4 U kommer få möjlighet till. Examensarbetet publiceras också på Mälardalens högskolas databas DiVA (Digitala Vetenskapliga Arkivet) och kommer därmed vara tillgängligt på internet.

Vid eventuella frågor går det bra att kontakta mig, Nicklas från here 4 U, eller min handledare för examensarbetet. Se kontaktuppgifter nedan.

Med Vänliga Hälsningar

Alina Strandberg Keijser, student

Mail: [REDACTED]

Telefon: [REDACTED]

Kontakt here 4 U: Nicklas Wennersten, samordnare here 4 U

Mail: [REDACTED]

Handledare: Robert Larsson, adjunkt

Mälardalens högskola

Akademin för hälsa, vård och välfärd

Mail: [REDACTED]





**MÄLARDALENS HÖGSKOLA**  
**ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Box 883, 721 23 Västerås **Tfn:** 021-10 13 00  
Box 325, 631 05 Eskilstuna **Tfn:** 016-15 36 00  
**E-post:** [info@mdh.se](mailto:info@mdh.se) **Webb:** [www.mdh.se](http://www.mdh.se)