

En kvalitativ studie om psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress inom bredd-fotbollsföreningar

Av: Yve Massamba

Handledare: Janet Johansson
Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp
Företagsekonomi C | vårterminen 2018



Sammanfattning

Idrotten som fenomen har globalt liksom i Sverige blivit allt mer kommersialiserat och professionaliserat. Detta för med sig att idrottssektorn idag i större utsträckning har börjat ha heltidsanställda inom föreningarna. Detta gäller för både de stora föreningarna som bedriver elitverksamhet och de mindre föreningarna som bedriver breddverksamhet. Ökad professionalisering av idrott innebär även större krav på både föreningarna och dess anställda att leverera goda resultat. Syftet med denna studie var att belysa hur anställda inom breddfotbollsöreningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress på sina arbetsplatser. Studiens övergripande frågeställning var: Hur upplever de anställda fotbollstränarna sin psykosociala arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress? Utifrån studiens syfte valdes den kvalitativa forskningsmetoden med semi-strukturerade intervjuer. För insamling av empiri, intervjuades fyra anställda från fyra olika breddfotbollsöreningar. Analysen av empiri har skett genom en kvalitativ innehållsanalys. Studiens resultat visade att hälften av respondenterna upplevde stressnivån som lagom och andra hälften upplevde att den arbetsrelaterade stressen var på för hög nivå. För att summera respondenternas generella uppfattning av den psykosociala arbetsmiljön var den överlag positiv, samtliga respondenter berättade att de mådde- och trivdes bra på jobbet. Utifrån studiens resultat är det framförallt det sociala stödet som lyfts fram som en nyckelfaktor till den positiva upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, krav-, kontroll- och stödmodellen, idrottsföreningar.

Abstract

Sports as a phenomenon have become increasingly commercialized and professionalized globally as in Sweden. This means that the sports sector today has more full-time employees within the associations. This applies to both the major associations engaged in elite activities and smaller associations with broad-based activities. Increased Professionalization of sport also implies greater demands on both the associations and its employees to deliver good results. The purpose of this study was to create an understanding of how employees in football associations, experience the psychosocial work environment and work-related stress at their workplaces. In order to achieve the purpose of the study following question was asked: How do the football coaches experience their psychosocial work environment and work-related stress? Based on the purpose of the study, the qualitative research method was chosen with semi-structured interviews. For this study, four employees were interviewed from four different football associations. The analysis of data has been done with a qualitative content analysis. The study results showed that half of the respondents experienced that stress level at work was relatively normal and the other half felt that the work-related stress was too high. To sum up the respondents' general perception of the psychosocial work environment, all respondents reported that they felt good and enjoyed working. Based on the results of the study, it is primarily social support that is a key factor in the overall positive experience of the psychosocial work environment.

Keywords: Psychosocial work environment, Work-related stress, Job Demand-Control- and support, football associations

Innehållsförteckning

Sammanfattning	ii
Abstract	iii
1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Litteraturgenomgång.....	2
1.2.1 Begreppet psykosocial arbetsmiljö	2
1.2.2 Definition av begreppet stress	3
1.3 Ideella organisationer	3
1.3.1 Definitionen av ideella organisationer	3
1.3.2 Idrottsföreningar – bredd- och elitidrott	4
1.3.3 Professionalisering av idrott.....	4
1.4 Tidigare forskning.....	5
1.4.1 Motivering av val av forskning	5
1.4.2 Forskning kring stress för tränare i idrottsorganisationer.....	6
1.4.3 Tränarnas utmaningar på arbetet.....	6
1.4.4 Utbrändhet bland elitfotbollstränare.....	7
1.5 Problemformulering	8
1.6 Syfte.....	9
2. Teori.....	10
2.1 Karasek & Theorells krav-, kontroll- och stödmodell.....	10
2.2 Tidigare forskning inom krav-, kontroll- och stödmodellen.....	12
2.2.1 Motivering av val av forskning	12
2.2.2 Metastudier	13
2.3 Forskningsfrågor.....	15
3. Metod och material.....	16
3.1 Kvalitativ forskningsmetod.....	16
3.2 Avgränsningar	17
3.3 Urval.....	17
3.4 Beskrivning av fotbollsföreningarna.....	17
3.5 Operationalisering och genomförande av intervjuer	18
3.6 Analysmetod	19
3.7 Etiska överväganden.....	20
3.8 Pålitlighet och tillförlitlighet	21
3.9 Metoddiskussion	22
4. Resultat och analys	24
4.1 Inledning.....	24
4.2 Krav.....	25
4.3 Kontroll	28
4.4 Socialt Stöd	32
4.5 Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress	34
5. Slutsats.....	38
5.1 Hur upplever de anställda inom bredd-fotbollsföreningar den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress?	38

5.2 Framtida forskning	39
Källförteckning	40
Bilaga 1	44

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Idrottsrörelsen och de ideella idrottsföreningarna har under många år varit en viktig del av det svenska samhället. Relationen mellan samhälle och idrott kan enklast förstås genom att se till idrottsideologi, som baserar sig på samhällsnyttan och nyttan för den enskilda individen. Det är denna samhällsnytta som legitimerar idrottens roll i vårt samhälle (Lindroth, 2011). Det är vedertaget idag att idrottande bidrar till ett mer hälsosamt liv, då det finns forskning som styrker detta (Faskunger & Sjöblom, 2017). Däremot ämnade inte denna studie att undersöka hälsoeffekterna av idrottande, utan här riktades istället strålkastarljuset in mot idrottsorganisationerna för att undersöka hur människorna som arbetar med idrott mår på sitt arbete. Idrotten är en framväxande arbetsmarknad, där anställningar har ökat kraftigt de senare åren (Åkesson, 2014). Däremot finns det idag relativt lite forskning som studerar arbetsmiljön för anställda inom idrottsföreningar (Hjälml et al, 2007).

Anställdas hälsa påverkas av den psykosociala arbetsmiljön (Aronsons et al, 2012).

Det har gjorts ett flertal studier på området där bland annat anställda inom vården och lärares upplevda arbetsmiljö har undersökts (V.D Deof & Meas, 1999). Men det finns relativt få studier som undersöker hur anställda inom ideella organisationer, så som idrottsföreningar, upplever sin arbetsmiljö (Hjälml et al, 2007). Ideella organisationer skiljer sig på flera plan från vinstdrivande organisationer, utöver de juridiska skillnaderna finns det studier som pekar på skillnader vad gäller bland annat ledarskapet (McMurray & Pirola-melo 2010). Det finns därför anledning att anta att tidigare forskningsresultat avseende arbetsmiljön inom vinstdrivande organisationer, inte nödvändigtvis även bör gälla för ideella organisationer som idrottsföreningar.

Det finns dock några få studier som har berört den psykosociala arbetsmiljön och upplevd stress inom idrottsföreningar. Dessa studier har främst fokuserat på psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress för anställda på elit- och toppnivå inom idrotten som till exempel elitidrottstränare. (Hjälml et al, 2007; Fletcher & Scott 2009) Denna studie inriktades därför mot breddidrotten. I denna undersökning har jag således genom en kvalitativ forskningsmetod att undersökt hur anställda inom bredd-idrottsföreningar i form av fotbollsföreningar upplever sin arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress, och därmed i viss mån bidragit med att fylla det vetenskapliga tomrummet på området. Krav-, kontroll- och stöd modellen är den teoretiska

modellen som tillämpades i denna studie. Vidare var förhoppningen att undersökningen ska ge ett bidrag till det svenska föreningslivet genom att belysa de anställdas upplevelse av sin arbetsmiljö. Författarens önskan var även att studien kan leda till att vidare forskning bedrivs inom idrottssektorn. Forskning av detta slag är även särskilt intressant för mig som studerar sport management-programmet och för andra studerande, som har ideella idrottsföreningar som potentiella framtida arbetsplatser.

1.2 Litteraturgenomgång

1.2.1 Begreppet psykosocial arbetsmiljö

Anställdas hälsa och välbefinnande på arbetet kan påverkas av både den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Forskningen som bedrevs inom arbetsmiljöområdet fokuserade till en början enbart på den fysiska arbetsmiljön. Däremot har forskningen visat att det inte är tillräckligt att enbart göra förbättringar gällande den fysiska miljön för att förbättra de anställdas välbefinnande och hälsa. De psykologiska och sociala faktorerna på arbetsplatsen har en minst lika viktig roll för de anställdas hälsa och välbefinnande. (Roethlisberger & Dickson, 1939 se Aronsson, 2012)

Den psykosociala arbetsmiljön handlar om människans upplevelse av sin arbetsmiljö och hur denne påverkas av såväl de psykologiska som de sociala aspekterna på arbetet som till exempel arbetets uppläggning och relationen med andra medarbetare (Jeding et al, 1999). Förståelsen för begreppet psykologisk arbetsmiljö och dess påverkan på anställdas hälsa kompliceras, då upplevelsen av de psykologisk arbetsmiljön är individuell och kan variera från person till person (Abrahamsson & Johansson, 2013). Människor som utsätts för samma arbetsmiljövillkor kan tolka och skaffa sig olika uppfattningar av den faktiska situationen. Det är därför viktigt att separera den verkliga miljön på arbetet och den enskilda individens upplevelse av samma miljö. (Aronsson, 2012) Skillnaden i upplevelserna beror på den enskilda individens tolkning av situationen. Denna tolkning styrs av en rad individuella och sociala faktorer. De individuella faktorerna handlar till exempel om personlighet, erfarenhet, ålder och kön. Tolkningen kan också påverkas av en rad andra organisatoriska och sociala faktorer så som organisationens struktur, ledarskap, och relationen med andra kollegor med mera. (Aronsson, 2012)

Stress på arbetet är en faktor som påverkar individens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Upplever individen för mycket stress på arbetet bidrar detta negativt till upplevelsen av den psykologiska arbetsmiljön, vilket kan på sikt leda till ohälsa. (Jeding et al, 1999)

1.2.2 Definition av begreppet stress

De utmaningar som vi möter till vardags påverkar oss olika. Stress handlar om objektiva omgivningsfaktorer, som bygger på individens upplevelse, tolkningar och reaktioner av situationer (Aronsson, 2012). Trots att det finns en mängd olika definitioner av begreppet stress, kan de flesta stressforskare enas om att stress är en fysiologisk och psykologisk reaktion som uppstår på grund av de krav som ställs på individen och dennes förutsättningar och resurser att hantera dessa krav. (Cassidy, 1999)

Orsaken till stress kallas för stressorer som uppstår på grund av fysiska och psykosociala faktorer från omgivningen. Stressorer från omgivningen sätter press på individen att anpassa sig till de upplevda kraven, vilken sedan utlöser en stressreaktion. (Aronsson, 2012)

Stressreaktionen är i de flesta fall inte farlig, men dock nödvändig för att vi ska klara av att hantera vissa situationer som uppstår till vardags. Inom stressforskningen skiljs det mellan positiv och negativ stress. Stressreaktionen är positiv och nödvändig för att människan ska kunna anpassa sig, varva upp, öka koncentrationsförmågan samt prestera, för att till exempel avvärja en farlig situation eller utföra en viktig uppgift på jobbet. (Cassidy, 1999) Det är däremot lika viktigt för individen att anpassa sig och varva ned när faran eller uppgiften är över. Stressreaktionen blir negativ, ohälsosam och skadlig när den pågått under längre perioder och belastningen individen utsätts för inom organisationen överskrider personens psykologiska och fysiologiska förmåga att hantera den. Arbetsrelaterad stress är alltså en konsekvens av den negativa stressen som uppstår på jobbet. (Institution för stressmedicin, 2017).

1.3 Ideella organisationer

1.3.1 Definitionen av ideella organisationer

En ideell organisation kan definieras som en privat sammanslutning av människor som har ett gemensamt intresse, som till exempel är ett religiöst, politiskt eller sportsligt sådant, och som har ideella målsättningar. Ideella organisationer kan även driva ekonomisk verksamhet och

anställa personal för att främja föreningens ideella syften. (Svensson, 2016) En av de största skillnaderna mellan ekonomiska organisationer, som till exempel företag, och ideella föreningar är att företagen har som syfte att främja ägarnas ekonomiska syfte genom att maximera sin vinst medan ideella organisationer försöker främja andra ideella och icke ekonomiska mål. (Svensson, 2016) Ideella organisationer fungerar som en kanal för att uppmärksamma olika frågor eller grupper av människor och deras speciella intresse (Wikström & Lundstöm, 2002).

1.3.2 Idrottsföreningar – bredd- och elitidrott

I Sverige är alla idrottsföreningar ideella. För att bilda en idrottsförening krävs det en sammanslutning av minst två personer, stadgar, namn på föreningen och en styrelse (Svensson, 2016). Svenska idrottsföreningar ska bedrivas i enlighet med riksidrottsförbundets beslutade verksamhetsidé, vision och värdegrunder (RF:s stadgar, 2017).

Idrott utgör en av Sveriges största folkrörelser. Enligt statistik från Riksidrottsförbundet finns det drygt 20 000 idrottsföreningar registrerade och cirka tre miljoner svenskar i åldrarna 6-80 år som är medlemmar i någon form av idrottsförening. De största målgrupperna aktiva idrottare i föreningarna är barn mellan 6-12 år och ungdomar mellan 13-18 år (RF, 2016) Många idrottare för att må bra och ha rolig (Faskunger & Sjöblom, 2017).

I ungdoms- och vuxenidrotten skiljs det mellan bredd- och elitidrott. Breddidrotten handlar om att inkludera alla, så att många som möjligt kan ta del av de positiva effekterna av idrott som till exempel förbättrad hälsa och välbefinnande. Medan elitidrott är mer "allvarlig" då det handlar om idrott på den allra högsta nivån och fokus ligger här på utveckling, prestation och goda tävlingsresultat. (Svensson, 2012)

1.3.3 Professionalisering av idrott

På senare tid har idrotten som fenomen globalt såsom i Sverige blivit allt mer kommersialiserat och kommit att omsätta allt mer pengar (Åkesson, 2014). Detta innebär även att samhället och medlemmarna börjar ställa mer krav på idrottsföreningar, vad gäller effektivitet, kvalitet och resultat (Bivald, 2010). De ökade kraven från samhället för med sig en ökad professionalisering, vilket innebär att idrottsföreningar inte längre helt förlitar sig på det ideella ledarskapet, och har därför i större uträkning börja anställa personal med utbildning och expertis för att möta dessa krav (Sieppel, 2010).

Anställningar inom idrotten har ökat kraftigt de senare åren, vilket gör idrotten till en växande arbetsmarknad (Åkesson, 2014). Enligt Sjöblom & Fahlén (2010) är professionalisering med fler anställda inte ett fenomen som enbart påverkar idrottsföreningar på den allra högsta nivån, utan dessa tendenser går även att återfinna i de mindre idrottsföreningar som enbart sysslar med breddverksamhet. Större idrottsföreningar på toppnivå skapar genom professionalisering nya normer och värderingar för en effektiv idrottsorganisation. Mindre idrottsföreningar anammar dessa nya normer och värderingar genom att försöka efterlikna de större föreningarna och ta efter deras vinnande koncept. Detta trots att mindre idrottsföreningar inte har samma ekonomiska förutsättningar som de större idrottsföreningarna på elitnivå. (Sjöblom & Fahlen, 2010)

Som konsekvens av den ökade professionaliseringen har det nu uppstått två huvudsakliga utbildningsinriktningar på akademisk nivå i Sverige, dessa är:

Idrottstränarprogrammet/instruktörprogrammet och Sportmanagement. Idrottstränare kan ha en rad olika uppgifter, utgångspunkten är dock att idrottstränaren ska hantera de faktiska idrottsaktiviteterna, genom att till exempel ta hand om träningar. Medan sportmanagers arbetar med administrativa, ekonomiska och andra aspekter av idrotten. Dessa utbildningar har som syfte att förbereda studenter inför bland annat den framväxande idrottsarbetsmarknaden. (Åkesson, 2014)

1.4 Tidigare forskning

1.4.1 Motivering av val av forskning

Ideellt arbete har länge varit och är fortfarande en förutsättning för den svenska idrottsrörelsen och för föreningslivet fortsatta utveckling och tillväxt. Majoriteten av landets föreningar styrs fortfarande av ideellt ledarskap (Sternö & Nielsen, 2015). Detta kan vara förklaringen till varför tidigare forskning kring hur anställda inom bredd-idrottsföreningar upplever sin arbetsmiljö och stress är nästintill obefintlig. Detta i kontrast till att antalet studier kring stress och utbrändhet ökar bland övriga yrkesområden (Hjälml et at, 2007). Tidigare forskning som berört uppsatsens forskningsområde har främst behandlat den psykosociala arbetsmiljön och stress för tränare inom elit-verksamheter (Hjälml et al 2007; Giges et al, 2004; Fletcher & Scott, 2009). Dessa studier anses ändå vara av relevans för denna studie, därför att yrkesgruppen tränare tillsammans med idrottskonsulenter är de två

yrkesrollerna som har flest anställda på idrottsarbetsmarknaden (Åkesson, 2010). Vidare var även alla respondenter i denna studie fotbollstränare. Genom att studera tidigare forskning som undersökt arbetsmiljön för elittränare kan en bättre förståelse skapas för hur arbetsmiljön inom bredd-idrottsföreningar kan se ut.

1.4.2 Forskning kring stress för tränare i idrottsorganisationer

Fletcher & Scott (2009) menar att elitidrottstränare verkar inom en komplex och ständig föränderlig miljö med höga krav, som utsätter tränarna för många olika psykiska påfrestningar. (Fletcher & Scott, 2009)

Enligt Fletcher & Scott (2009) har stressforskning inom idrott länge fokuserat enbart på utövarna, forskningen berörde sällan andra grupper inom idrottsorganisationer som till exempel tränarna. Fletcher & Scott (2009) konstaterar även att den varierande och förvirrande definitionen av stress har hållit tillbaka stressforskningen inom idrott. Begreppet stress har definierats olika i idrottspsykologi-litteraturen, vissa har definierat stress i enlighet med "stimulusmodellen", som innebär att stress är en stimulus, som uppstår från omgivningen och ställer krav på individen. Medan andra forskare definierar stress enligt transaktionsmodellen, som beskriver stress som en reaktion av samspelet mellan miljön och individen. Fletcher & Scott (2009) förklarar att det uppstod tydliga motsägelser inom stressforskningen på grund av den varierande definitionen av stress. På senare tid har dock transaktionsmodellen blivit mer allmänt accepterad bland forskarna, vilket även har gynnat stressforskningen bland idrottstränare som nyligen börjat ta fart. Stressforskningen för idrottstränare är numera mer inriktad mot förhållandet mellan tränare och den miljö där han eller hon arbetar, det vill säga hur tränaren upplever arbetsmiljön, kraven och resurserna baserat på dennes personliga egenskaper. (Fletcher & Scott, 2009)

1.4.3 Tränarnas utmaningar på arbetet

Giges et al (2004) belyser de problem som tränare möter i sitt dagliga arbete och tar upp tränares behov av att få sina behov tillgodosedda. Många av de svårigheter som atleter upplever som exempelvis stress och prestationskrav m.m. upplever även atleternas tränare, dock erbjuds sällan hjälp eller stöd till tränarna. Giges et al (2004) menar att förväntningar och kraven för tränare är ofta höga och surrealistiska samt att tränarna själva tenderar att se världen i svart och vitt, vinna eller förlora. Dessa tränare tenderar även att glömma bort sina egna behov. Vidare menar Giges et al (2004) att många av de faktorer som styr en tränares

arbete och prestationer har de liten eller ingen kontroll över. Tränare är ofta beroende av unga oerfarna atleters prestationer och de har inte heller kontroll över föreningens ekonomiska resurser, vilket kan ge upphov till stor stress hos tränarna. Författarna nämner därför olika strategier vars syfte är att höja tränarnas självkännet och hjälpa dem att antingen lösa eller hantera deras psykologiska barriärer så att dessa inte kommer i vägen för deras arbete. (Giges et al, 2004). Giges menar att första strategi för att kunna hjälpa tränare att överkomma sina psykologiska barriärer måste först barriärerna identifieras. Varje individ har en förmåga att observera vad vi gör, tänker och känner. Den observerande delen av oss dömer oss inte utan enbart observerar. Detta kallas för mindfulness, att observera utan kritik, åtgärd eller dylikt. Nästa strategi för att överkomma psykologiska barriärer är att ta första steget till förändring. Här kan man utforska alternativa handlingssätt eller synsätt. En rådgivare kan i detta läge hjälpa till att upprätthålla förändringen och följa upp tränarens utveckling. Rådgivare kan även använda sig av olika frågor för att hjälpa tränare att bli mer medvetna om sina psykologiska erfarenheter och beteenden. (Giges et al 2004)

1.4.4 Utbrändhet bland elitfotbollstränare

Hjälmm et al (2007) menar att rollen som idrottstränare är komplex. Följande citat fångar tränarens komplexa och speciella roll "Coaches are performers, educators, administrators, leaders, planners, motivators, negotiators, managers, and listeners, but they are also people" (Hjälmm et al 2007). Då sysslorna som tränarna har är många kan arbetet uppfattas som stressfyllt. Hjälmm et al (2007) menar att antalet studier kring utbrändhet ökar bland ett flertal yrkesområden men utbrändhet bland idrottstränare förblir outforskad mark, då enbart ett begränsat antal studier har behandlat området.

Hjälmm et al (2007) studerar i denna studie stress och utbrändhet bland elitfotbollstränare. I studien deltog totalt 47 tränare för elitfotbollslag i tre olika ligor. Bland dessa tränare var 13 st. tränare i Premier League för män, 14 st. för Premier League för kvinnor och resterande 20 st. i näst högsta ligan för män. (Hjälmm et al, 2007)

Studien använde sig av Maslach & Leiter (1997) stress- och utbrändhetsmodell. Modellen tar upp sex stycken nyckelfaktorer, så kallade "person-job mismatches" som kan vara källan till stress och utbrändhet. Nyckelfaktorerna är följande: för hög arbetsbelastning och avsaknad av kontroll, belöning, socialt stöd och gemenskap, rättvisa och värderingar. Vad gäller

tränaryrket är faktorer som för hög arbetsbelastning och avsaknad av belöning det som särskilt associeras med utbrändhet bland tränare. (Hjälms et al, 2007)

Resultaten från studien visade att många av tränarna i undersökningen från alla tre ligor upplever måttliga till höga nivåer av stress. Resultaten tyder på att 71 % av tränarna i Premier League för kvinnor, jämfört med 23 % av tränarna i Premier League för män, upplever höga nivåer av stress och löper stor risk för utbrändhet. Ekonomiska resurser lyfts upp som en möjlig förklaring till denna stora skillnad mellan ligorna. Tränarna i Premier League för män har betydligt mer ekonomiska resurser än tränarna i damligan. Detta gör att föreningarna i Premier League kan till exempel anställa fler supportpersonal som hjälper tränarna i sina uppdrag. Medan tränarna för föreningarna i andra ligan och damligan får sköta det mesta själva. (Hjälms et al, 2007)

1.5 Problemformulering

Ökad professionalisering inom idrotten innebär att det ställs allt högre krav på idrottsföreningar och dess anställda att leverera goda resultat. Detta bidrar till att anställda inom idrottsföreningar upplever allt högre arbetskrav (Sieppel, 2010). Tidigare forskning förklarar även att anställda inom idrotten ställs inför olika utmaningar (Giges et al 2004). Bredd- idrottsföreningar har oftast inte stora resurser, både vad gäller ekonomi och arbetskraft (Sjöblom & Fahlen, 2010). Arbetet inom idrott innebär oftast även långa arbetsdagar med obekväma arbetstider såsom kvällar och helger. Vidare är det vanligt att anställda inom idrottsföreningar har många olika ansvarsområden, exempelvis så är en fotbollstränare inte enbart en tränare utan är också sportchef, administratör och konsulent m.m. (Giges et al, 2004) Kombinationen av dessa faktorer påverkar de anställdas upplevda psykosociala arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress. För höga arbetskrav kan på sikt påverka personalens upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress negativt (Cassidy, 1999). Stressreaktionen blir negativ, ohälsosam och skadlig när den pågått under längre perioder och belastningen individen utsätts för överskrider personens psykologiska och fysiologiska förmåga att hantera den (Institution för stressmedicin, 2017).

Negativa konsekvenser av stress är även orsaken till att den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress under de senaste åren har varit ett uppmärksammat och omdiskuterat ämne. Enligt försäkringskassans statistik är anpassningsstörningar och reaktion på svår stress den allra vanligaste psykiska diagnosen och utgjorde år 2015 cirka femtio procent av de

startade sjukfallen, d.v.s. sjukskrivning i mer än fjorton dagar. Detta är även den diagnos som har ökat allra mest mellan år 2010 och 2015, från 31 000 till 68 000 sjukfall, vilket utgör en ökning med 119 procent (Försäkringskassan, 2016). Det ligger därför i tiden och är av stor vikt att undersöka hur människor mår och hur de upplever stress på arbetsplatsen. Det finns dock relativt få studier som undersöker arbetsmiljön för anställda inom idrottsföreningar och som därmed undersöker hur människor som arbetar med idrott mår på sitt arbete (Hjäl et al, 2007). Därför ämnar denna studie att undersöka hur anställda inom bredd-idrottsföreningar i form av fotbollsföreningar upplever sin arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress, och därmed i viss mån fylla det vetenskapliga tomrummet på området.

1.6 Syfte

Uppsatsens syfte är att belysa hur anställda inom bredd-fotbollsföreningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress på sina arbetsplatser.

2. Teori

2.1 Karasek & Theorells krav-, kontroll- och stödmodell

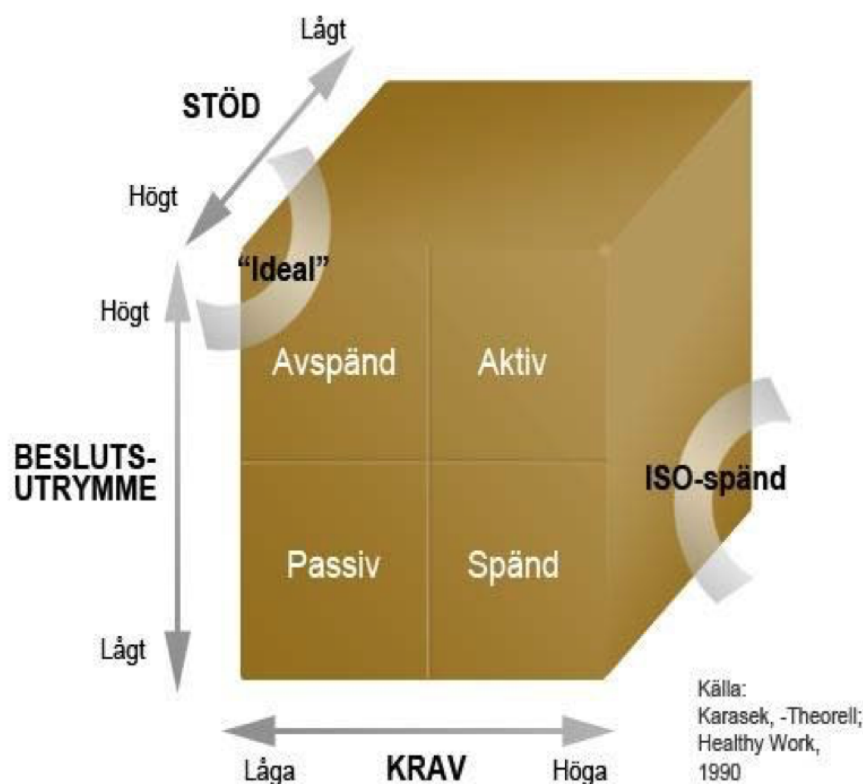
Stressforskningen har de senaste decennierna genererat en rad olika teoretiska modeller vilka förklarar vad som utlöser en stressprocess. Den teoretiska modellen som har haft störst inverkan på stressforskningen är krav-, kontroll- och stödmodellen (Aronsson, 2012).

Modellen lanserades på 70-talet av amerikanen Robert L. Karasek (1979) för att analysera konsekvenser av arbetsrelaterade stressfaktorer på lång sikt och dess koppling till exempelvis hjärt-kärlsjukdomar och välbefinnande på jobbet (Karasek, 1979). Modellen utvecklades sedan tillsammans med svensken Töres Theorell (1990) och är idag en av de mest använda teoretiska modellerna vid analys av den psykosociala arbetsmiljön och dess effekt på hälsa (Abrahamsson & Johansson, 2013).

Krav-, kontroll- och stödmodellen grundar sig på tre huvudfaktorer; krav, kontroll och socialt stöd. Modellen beskriver förhållandet mellan upplevda krav och upplevd kontroll som den mest grundläggande orsaken till negativ stress på arbetet. Om den anställde upplever för höga krav på arbetet i kombination med låg personlig kontroll, uppstår det en obalans som i längden kan leda till psykisk ohälsa. (Karasek & Theorell, 1990)

Med krav menas både kvantitativa och kvalitativa krav som arbetsgivaren ställer på anställda. Kvantitativa krav består exempelvis av arbetsmängd och tidspress som den anställde utsätts för på sitt arbete. De kvalitativa kraven handlar istället om komplexiteten i arbetet, exempelvis kompetenskraven, rollkonflikter och känslöengagemang på arbetet osv. Vidare syftar kontroll på arbetet till den anställdes förmåga och möjlighet att kontrollera sitt arbete utifrån de förutsättningar denne har att hantera de krav som ställs. Kontroll handlar exempelvis om den anställdes kunskap, beslutsfrihet, handlingsutrymme och flexibilitet på arbetet. Kontroll avser därför den anställdes möjlighet att påverka vilka arbetsuppgifter som ska göras och när det görs, och även den anställdes möjligheten att ta paus från arbetsuppgifterna. Vidare syftar kontroll även till den anställdes kompetens att klara av de arbetsuppgifter denne ställs inför. (Karasek & Theorell 1999)

Krav-, kontroll- och stödmodellen delar upp förhållandet mellan krav och kontrollmöjligheter i fyra olika arbetssituationer. (Karasek & Theorell, 1990)



Figur 1 Krav- kontroll- stöd- modellen efter Karasek och Theorell (1990).

Den första arbetssituationen som beskrivs är en så kallad avspänd arbetssituation. I denna situation upplevs arbetskraven som lagom höga i kombination med stora kontrollmöjligheter på arbetet. Individerna som befinner sig i denna situation upplever att de kan arbeta i lagom takt och ha kontroll över sitt arbete. (Theorell, 2012) Karasek & Theorell (1990) menar att denna arbetssituation är den ideala situationen för anställda att befinna sig i.

Aktiv arbetssituation innebär att anställda upplever höga arbetskrav samt höga kontrollmöjligheter på jobbet. De höga kraven stimulerar de anställda till att vara aktiva och kreativa. De anställda ges större möjlighet att använda sina kunskaper och färdigheter, vilket bidrar till deras personliga- och yrkesmässiga utveckling, motivation och välbefinnande. Den aktiva situationen anses därmed vara en gynnsam situation för den anställde att befinna sig i. (Karasek & Theorell, 1990)

Nästa arbetssituation kallas för den passiva situationen, vilken kännetecknas av låga krav i kombination med låga kontrollmöjligheter på arbetet (Theorell, 2012). Denna situation gynnar varken arbetstagaren eller arbetsgivaren. Arbetstagaren som befinner sig i en sådan situation

bidrar inte mycket till organisationen, samtidigt som den passiva situationen på lång sikt riskerar att leda till ”inlärld hjälplöshet”. (Jeding et al, 1999) Avsaknaden av utmaningar och möjligheter att få användning av ens kunskaper på jobbet kan alltså leda till negativ stress på samma sätt som när man har för hög arbetsbelastning (Karesek & Theorell, 1990).

Den sista arbetssituationen som lyfts upp i modellen är den så kallade spända arbetssituationen som kännetecknas av höga arbetskrav med låga kontrollmöjligheter (Theorell, 2012). Denna arbetssituation beskrivs som den farligaste situationen av dem alla, då avsaknaden av kontroll i kombination med höga arbetskrav leder till negativ stress som är farlig för hälsan och välbefinnandet (Karesek & Theorell, 1990).

Den tredje huvudfaktorn socialt stöd lades till vid ett senare skede för att utveckla denna teoretiska modell (Hauser et al, 2010). Med socialt stöd menas allt stöd som en person får från andra människor i sin omgivning. På arbetslivet har den anställda behov av stöd från överordnade, arbetskollegor och kunder. Socialt stöd på arbetet kan exempelvis handla om yrkesmässigt stöd och möjlighet att få återkoppling från chefer, kollegor och kunder. Karesek och Theorell (1990) förklarar därtill att socialt stöd har en buffrande effekt, så kallade buffert-hypotesen, som innebär att socialt stöd har en lindrande effekt och motverkar negativa reaktioner på arbetsrelaterade stressorer. (Karesek & Theorell, 1990)

2.2 Tidigare forskning inom krav-, kontroll- och stödmodellen

2.2.1 Motivering av val av forskning

Tidigare forskning inom krav-, kontroll och stödmodellen som lyfts upp i denna uppsats, har valts ut med anledning av att dem är metastudier. Fördelen med metastudier är att dem analyserar data från ett flertal undersökningar inom ett särskilt ämne. Detta innebär i sin tur att man kan jämföra och sammanställa resultat från flera olika studier, för att komma fram till en generell slutsats avseende det ämne som studeras. (Bryman & Bell, 2013) Genom att välja metastudier skapas således möjlighet att ta del av flera existerande studier som studerat krav-, kontroll och stödmodellen under olika tidsperioder. Metastudierna som lyfts upp i denna undersökning, undersöker den verkliga effekten som faktorerna, krav, kontroll och socialt stöd har på den anställdes psykiska välbefinnande på arbetet. Metastudierna valdes således därför att förståelsen för vilken inverkan ovannämnda faktorer har på anställdas psykiska välbefinnande utgör en viktig aspekt för att kunna uppfylla syftet med förevarande studie.

Under sökningsprocessen av relevanta studier för denna undersökning har jag främst använt mig av databaser som SöderScholar, GoogleScholar och Gih:s discovery. Jag har kombinerat sökord som psykosocial arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, krav-, kontroll- och stödmodellen på både svenska och engelska. Studierna som valdes till förevarande studie hittades via en kedjeundersökning. Detta innebär att efter jag hittat och granskat första metastudien avgränsade jag min sökning, genom att enbart söka efter artiklar som den första metastudien refererade till och andra liknande artiklar. (Bryman & Bell, 2013)

2.2.2 Metastudier

I en metastudie av Hauser et al (2010) studeras 83 studier som har tillämpat krav-, kontroll- och stödmodellen mellan år 1998 och 2007. Studierna som undersöks i metastudien har en stickprovsstorlek på 67 till 38 personer. Populationen för dessa studier bestod av anställda inom offentlig sektor främst inom sjukvården och läraryrken. Tvärsnitts- och longitudinell forskningsdesign var de två metoder som användes för insamling av data för studierna. Det var dock enbart 19 studier som använde sig av den longitudinella forskningsdesignen och längden för dessa studier varierade mellan sex veckor till 5,8 år.

Metastudien ämnade att undersöka huruvida det finns empiriskt stöd för modellens hypotes om att modellens huvudfaktorer: krav-, kontroll- och socialt stöd, inverkar på anställdas psykiska välbefinnande på arbetet. För att uppfylla syftet med metastudien, har Hauser et al (2010) använt sig av två testvariabler. Första variabeln är att förhållandet mellan modellens huvudfaktorer har en effekt på anställdas arbetsnöjdhet och andra variabeln är att förhållandet mellan huvudfaktorerna kan orsaka känslomässiga utmattningar hos de anställda.

Metastudiens resultat visar att det är statistiskt säkerställt att modellens huvudfaktorer har effekt på anställdas psykiska välbefinnande på arbetet. Hauser et al (2010) drar därmed slutsatsen att det finns tillräckligt med empiriskt stöd för att utan tvivel fastställa att förhållandet mellan faktorerna krav och kontroll på arbetet har en direkt effekt på anställdas psykiska välbefinnande på arbetet. Däremot visade metastudiens resultat att empiriskt stöd för modellens hypotes inte blev lika stark vid utökningen av den tredje faktorn, socialt stöd. Hauser et al (2010) menar att det svagare empiriska stödet beror framför allt av slumpen, då sannolikheten att hypotesen bekräftas blir mindre när alla tre huvudfaktorerna testas samtidigt istället för när bara två av dem testas.

Vidare gällande socialt stöd, metastudiens resultat visade svag empirisk stöd för socialt stöds buffert-hypotesen, som bekräftades enbart av 15 procent av studierna som undersökte denna hypotes. Empiriskt stöd för buffert-hypotesen har varit svag i flera av de tidigare studierna som har undersökt krav-, kontroll- och stödmodellen. Detta är även en av anledningarna till att en rad andra forskare har kallat buffert-hypotesen för en ”zombieteori”, som borde tas bort från krav-, kontroll- och stödmodellen. Hauser et al (2010) menar istället att trots det bristande empiriska stödet, borde inte buffert-hypotesen betraktas som en zombieteori. Hauser et al (2010) förklarar dessutom att anledningen till det svaga empiriska stödet beror på att hypotesen inte har testats på rätt sätt i tidigare studier, och hävdar att genom att använda metoder som är bättre lämpade för att testa hypotesen kommer denna hypotes att erhålla mer stöd i framtiden. Denna analys går även att återfinna i V.D Doef & Meas (1999) liknande metastudie om krav-, kontroll- och stödmodellen.

V.D Doef & Meas (1999) metastudie omfattar 63 studier från perioden år 1979-1997. Studierna som ingår i denna metastudie har genomförts på flera olika yrkesgrupper, bland annat lärare, vårdpersonal och fabriksarbetare. V.D Doef & Meas (1999) menar att för att socialt stöd ska ha en buffrande effekt behöver det sociala stödet matcha den stressor som upplevs av individen. V.D Doef & Meas, (1999) förklarar därtill att det låga stödet för buffert-hypotesen härrör från metodiska faktorer, och menar att studier som har testat buffert-hypotesen har varit för omfattande.

En annan slutsats som återfinns i den sistnämnda metastudien handlar om kopplingen mellan kontrollmöjligheter på arbetet och psykiskt välbefinnande för den anställde. V.D Doef & Meas (1999) menar att kopplingen mellan stora kontrollmöjligheter och psykiskt välbefinnande för den anställde var tydligast hos individer med god självkänedom. Författarna menar därmed att kopplingen mellan stora kontrollmöjligheter på arbetet och välbefinnande kan vara avhängigt av personliga egenskaper. Detta innebär att människor behöver inneha egenskaper som god självkänedom för att kunna dra nytta av stora kontrollmöjligheter på arbetet. Slutligen, den sista slutsatsen som dras i metastudien handlar om arbetskraven. V.D Doef & Meas (1999) menar att många studier inom krav-, kontroll- och stödmodellen främst har behandlat de kvantitativa kraven i form av arbetsbelastning som den mest centrala stressoren på arbetet. Däremot har metastudiens resultat visat att den typ av krav som har störst inverkan på den anställdes psykiska välbefinnande beror på yrkesgruppen denne tillhör. För till exempel yrkesgrupper som lärare och vårdpersonal utgör de kvalitativa

kraven i form av känslomässiga engagemang vid interaktioner med patienter och elever den mest centrala stressoren. (V.D Deof & Meas, 1999)

2.3 Forskningsfrågor

För att uppnå uppsatsens syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

- (i) Hur upplever de anställda inom bredd-fotbollsforeningar den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress?
 - Hur upplever de anställda arbetskraven?
 - Hur upplever de anställda kontrollmöjligheterna på arbetet?
 - Hur upplever de anställda socialt stöd på arbetet?

3. Metod och material

3.1 Kvalitativ forskningsmetod

Syftet med denna studie var att belysa hur anställda inom bredd-fotbollsforeningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress på sina arbetsplatser. Utifrån detta syfte valdes den kvalitativa forskningsmetoden med semi-strukturerade intervjuer. Den kvalitativa forskningsmetoden lägger vikt på ord vid insamling av data samt analys och blir därför en passande metod att använda i denna studie som vill förstå hur människor tolkar och upplever sina arbetssituationer (Bryman & Bell, 2013). Genom att använda sig av den valda forskningsmetoden blir det således möjligt för mig att ta del av respondenternas verklighetsuppfattning och deras reflektioner kring den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress. Därigenom uppnå syftet med denna studie.

Intervjuer utgör den vanligaste datainsamlingsmetoden inom kvalitativ forskningsmetod (Bryman & Bell, 2013). Kvalitativa intervjuer anses vara en effektiv metod att använda när en vill att huvudfokus ska ligga på respondenterna och deras perspektiv på forskningsämnet. Metoden skapar följaktligen större frihet för respondenten att reflektera och utforma sina svar, vilket leder till fylligare, mer detaljerade och väl genomtänkta svar. (Bryman & Bell, 2013) Friheten och flexibiliteten gäller inte enbart för respondenten men även för mig som intervjuar, därför att jag har möjlighet att omformulera och lägga till frågor under intervjun. Därtill är det även möjligt att intervju en och samma person vid flera tillfällen om det skulle behövas (Bryman & Bell, 2013)

I denna studie har semi-strukturerade intervjuer via telefon använts. Semi-strukturerade intervjuer innebär att jag använde mig av en så kallad intervjuguide i samband med intervjuerna. Intervjuguiden tjänar till att strukturera upp intervjun genom att i förväg planera frågor som ska ställas under intervjutillfället. Semi-strukturerade intervjuer är fördelaktigt, därför att genom att tillämpa denna metod fick jag större möjlighet kontrollera och styra intervjun mot det valda forskningsämnet. Därigenom undviks alltför stora avvikelser från studiens forskningsämne. (Denscombe, 2016)

Samtliga intervjuer gjordes via telefon på grund av praktiska skäl. Intervjuer via telefon underlättade för både mig och respondenterna på flera olika plan, exempelvis blev det mer tidseffektivt för båda parter då man sparar tid på resande, eller hitta ett passande ställe där

intervjun skulle kunna hållas vid (Bryman & Bell, 2013). Ytterligare fördelar med intervjuer på distans enligt Bryman och Bell (2013) är att risken för felkällor minimeras, då respondentens svar inte påverkas i lika stor utsträckning av intervjuaren (Bryman & Bell, 2013).

3.2 Avgränsningar

För att inte göra studien för bredd och omfattande har studien avgränsats till att enbart studera anställda som arbetar minst femtio procent inom bredd-fotbollsföreningar. Vidare studeras enbart föreningar inom bredd-idrotten, då det i dagsläget finns en del forskning på området inom elitidrotten. Vad gäller valet av idrott, det vill säga fotboll, grundade sig det i att fotbollen är Sveriges största idrott med flest föreningar och är den idrotten som omsätter mest pengar (RF, 2016). Detta underlättade även möjligheterna att hitta relevanta respondenter för studien. Det hade givetvis varit önskvärt att även undersöka hur arbetsmiljön upplevs av anställda inom andra idrottsföreningar än fotbollsföreningar, men av utrymmesmässiga skäl tillåts inte en studie av nyss nämnda slag.

3.3 Urval

För denna studie har ett icke-sannolikhetsurval i form av ett bekvämlighetsurval använts. Tillämpning av bekvämlighetsurvalet innebar således att jag använde mig av utvalda anställda som var tillgängliga och villiga att ställa upp på intervju (Bryman & Bell, 2013). Jag har med hjälp av kontakter fått fram 4 stycken respondenter från 4 olika föreningar som var villiga att ställa upp. Den begränsade tiden som har getts för studien har även varit en bidragande faktor till valet av urvalsmetod. Fördelen med ett icke-sannolikhets- och bekvämlighetsurval är att den är tidseffektiv och inte lika resurskrävande i jämförelse med till exempel ett sannolikhetsurval (Denscombe, 2016).

3.4 Beskrivning av fotbollsföreningarna

Respondenterna som ställde upp i studien var från fyra olika idrottsföreningar i Stockholm. Merparten av föreningarna är från Stockholms kommun, enbart en förening från en annan kommun i Stockholms län. Två av föreningarna är från centrala Stockholm och resterande föreningar är från västra Stockholm. Gemensamt för alla idrottsföreningarna är att de har flera olika idrotter, men fotboll är den största sektionen. Antal medlemmar inom fotbollssektionen i föreningarna ligger mellan 500-1500 medlemmar. Alla föreningar grundades under tidigt

1900-tal, förutom en som grundades i början av 2000-talet. Merparten av föreningarna har cirka sex stycken anställda, varav en förening som enbart har en anställd.

3.5 Operationalisering och genomförande av intervjuer

Bryman & Bell (2013) menar att för att komma fram till ett mått för ett visst begrepp är det nödvändigt att ha en eller flera olika indikatorer för begreppet i frågan. Följaktligen, för att kunna besvara studiens övergripande frågeställning, hur upplever de anställda inom breddfotbollsföreningar den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress? Delades intervjuguiden in i olika kategorier av frågor.

Första kategorin är bakgrundsfrågor, som tjänar till att samla bakgrundsinformation kring respondenterna och fotbollsföreningarna, och därigenom erhålla en djupare förståelse för respondenterna och deras arbetsplats. Resterande kategorier, krav, kontroll och stöd, är begrepp kopplade till huvudfaktorer för upplevelsen av arbetsrelaterad stress och den psykosociala arbetsmiljön utifrån studiens teoretiska referensram. Kategorierna innehåller en rad underfrågor, vilka undersöker faktorer som ovannämnda begrepp definieras utifrån. Underfrågorna tjänade därmed till att identifiera aspekter som påverkade respondenternas upplevelse av deras arbetsmiljö som till exempel upplevda kontrollmöjligheter på arbetet.

Nedan följer ett exempel på hur kategorin kontroll togs fram. Kontroll är enligt krav-, kontroll- och stödmodellen en viktig faktor när det gäller anställdas hälsa och välbefinnande på arbetet. Kontroll syftar till den anställdes möjlighet att påverka vilka arbetsuppgifter som ska göras och när det göras, och även den anställdes möjligheten att ta paus från arbetsuppgifterna. Kontroll innefattar däribland den anställdes kompetens, handlingsutrymme och beslutsfrihet på arbetet. (Karesek & Theorell, 1990) Underfrågorna i denna kategori undersökte därför bland annat faktorer som handlingsutrymme och beslutsfrihet på arbetet. För att undersöka respondenternas kontrollmöjligheter utformades därför följande frågor:

- *Hur upplever du ditt handlingsutrymme och beslutsfrihet på jobbet?*
- *Hur ser din återhämtning ut?*

Samtliga frågor i intervjuguiden var öppna frågor. Intervjuerna tog mellan 20 till 35 minuter att genomföra. Intervjutiden berodde på respondenternas sätt att svara på frågorna, vissa valde till exempel att motivera sina svar lite mer, medan andra var mer korta och distinkta med sina svar. Alla intervjuer spelades in via ett inspelningsprogram på datorn. Innan inspelningen

tillfrågades alltid respondentens godkännande. Inspelningen transkriberades sedan till skrift, direkt efter intervjun tagit slut.

Kontakten med respondenterna gjordes via mail, Facebook och telefonsamtal. I samband med förfrågan om att medverka till intervjun skickades även studiens syfte och bakgrund till respondenterna. Syftet med detta var att ge respondenterna mer bakgrundsinformation kring studiens forskningsämne. Sammanlagt kontaktades tio stycken personer från fem stycken olika föreningar. Av dessa tio var det enbart 4 stycken från de 4 olika föreningarna som kunde medverka av olika anledningar. Intervjuerna genomfördes via telefonsamtal, och det var respondenterna som bestämde tid och dag för intervjun. Samtliga intervjuer inleddes med en kort beskrivning av studiens forskningsämne, detta var ett sätt att påminna respondenterna vilka frågor intervjun skulle kretsa kring.

3.6 Analyismetod

Inom den kvalitativa innehållsanalysen kan data delas upp efter olika förutbestämda kategorier för att underlätta analysen av data (Bryman & Bell 2013). Jag har anammat denna metod och delat upp frågorna inför intervjuerna i följande kategorier; krav, kontroll, stöd och respondenternas upplevelse av arbetsrelaterad stress och den psykosociala arbetsmiljön. Analysen samt presentation av resultatet kommer ske ihop, utifrån de uppdelade kategorierna.

Analysprocessen utgick från Graneheim och Lundmans (2004) beskrivning av innehållsanalys. Graneheim & Lundman (2004) menar att kvalitativ innehållsanalys kan göras på olika abstrakta nivåer. I denna studie användes analys av det latenta innehållet vilket innebär djupare analyser samt tolkning av innehållet. Detta med anledning av att studien avser att belysa samt förklara hur anställda inom bredd-fotbollsföreningar upplever stress och den psykosociala arbetsmiljön.

Själva analysprocessen började med en noggrann genomgång av intervjuerna för att erhålla en ännu bättre uppfattning av vad som sagts. Därefter började analysen genom att välja ut meningsbärande enheter ur transkriberingen som sedan kondenserades till kortare meningar. Teoretiska modeller och slutsatser från tidigare forskning som används i denna studie användes som analysverktyg, för att tolka samt förklara empirin. Alla de ovanstående kategorierna är enligt uppsatsens teoretiska referensram betydelsefulla faktorer när det kommer till förståelsen för faktorer som påverkar individers upplevelse av den psykosociala

arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress. Resultatet och analysen av ovanstående kategorier tjänar till att tolka samt förklara de bakomliggande orsakerna till respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress.

3.7 Etiska överväganden

Bryman & Bell (2013) menar att det finns fem huvudsakliga etiska principer man bör förhålla sig till inom svensk forskning. De etiska principerna består av: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet, nyttjandekravet och falska förespeglningar. Det är även dessa fem etiska principer som efterföljs i denna studie.

Den första principen informationskravet handlar om forskarens skyldighet att delge viktig information om forskningen till de berörda personerna, viktig information om studien kan till exempel handla om syftet med studien och frågeställning (Bryman & Bell, 2013). Denna etiska princip följs även i denna studie genom att samtliga respondenter som deltog i studien fick information om studiens syfte i samband med min förfrågan till dem. Vidare höll jag även en kort genomgång av det fenomen studien ämnar undersöka i början av varje intervju.

Vidare till den andra etiska principen, samtyckeskravet, som handlar om att deltagande i studien ska vara frivilligt, det vill säga att ingen deltagare ska känna sig tvingad att delta. Deltagarna ska även ha möjlighet att avbryta sitt deltagande under själva intervjun om de skulle önska det. (Bryman & Bell, 2013) Studien uppfyller även denna etiska princip, då alla respondenter i studien tillfrågades om de önskade delta i studien, de fick således fritt välja om de skulle delta eller inte.

Tredje principen handlar om anonymitetskravet vilket innebär skyldigheten att skydda respondenternas identitet så inte obehöriga kan komma åt deras uppgifter. För att uppfylla detta etiska krav har studien hemlighållit respondenternas identitet och även föreningarna där de jobbar.

Nästa etiska princip, nyttjandekravet, handlar om att uppgifterna som samlas i samband med studien enbart ska användas för studiens ändamål. Den sista etiska principen falska förespeglningar syftar till att inte dela falsk information eller vilseleda respondenten. (Bryman & Bell, 2013) Studien uppfyller bägge principerna eftersom studiens empiri enbart har

använts för att kunna besvara studiens frågeställningar och därmed uppnå studiens syfte och all information som getts till respondenterna har varit riktigt.

3.8 Pålitlighet och tillförlitlighet

Validitet och reliabilitet är två betydelsefulla begrepp att ha koll på när det gäller bedömning av kvalitén på vetenskapliga studier. Inom den kvalitativa forskningen råder det däremot delade meningar bland forskarna om hur pass relevanta dessa begrepp är. Inom kvalitativ forskning anpassas istället dessa begrepp till pålitlighet och tillförlighet så att de blir mer kompatibla med nyss nämnda forskningsmetod. (Bryman & Bell, 2013)

För att studiens ska uppfylla kraven för pålitlighet krävs det en ingående redogörelse för hela forskningsprocessen (Bryman & Bell, 2013). Jag har i denna studie försökt att uppfylla kriterierna för pålitlighet genom att bland annat göra studien så transparent som möjligt. Jag har försökt redovisa och beskriva samtliga detaljer som ansågs vara av vikt under forskningsprocessen. Det är dock värt att notera att vad som anses vara en viktig detalj kan ibland vara en subjektiv fråga, vilket gör att det kan finnas detaljer som uppfattas som viktiga av andra men som inte har tagits upp i studien eftersom jag inte ansåg att dessa detaljer var viktiga.

Vidare begreppet validitet syftar till att mäta kvalitén på studien genom att bedöma huruvida de slutsatser som genererats av studien är sammanhängande, det vill säga i vilken utsträckning data som samlats in kan kopplas till studiens frågeställning och syfte (Bryman & Bell, 2013). Inom kvalitativ forskning är den interna validiteten ett viktigt begrepp att ta hänsyn till. (LeCompte & Goetz 1986, se Bryman & Bell, 2013) Motsvarigheten till intern validitet inom kvalitativ forskning är tillförlighet, som bland annat bedömer om det finns ett samband mellan empiri och de teoretiska slutsatserna som utvecklats i studien samt om studien har genomförts i enlighet med rådande regler (Bryman & Bell 2013). I denna studie försökte jag uppfylla kraven för tillförlighet genom att spela in samtliga intervjuer. Inspelningen tjänade till att fånga de exakta svaren från respondenterna, vilka sedan transformeras till skrift samt analyseras på så sätt minimeras risken för eventuella feltolkningar av respondenternas svar. Analysen av intervjuerna gjordes på ett objektivt sätt, och jag har aktivt arbetat med att inte låta mina personliga åsikter påverka analysen. Slutligen används teoretiska modeller inom

stress och psykosocial arbetsmiljö och andra slutsatser från tidigare forskning för att motivera de teoretiska slutsatserna som dras i denna studie.

3.9 Metoddiskussion

Syftet med denna studie var att belysa hur anställda inom bredd-fotbollsöreningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress på sina arbetsplatser. För att uppnå detta syfte valde jag att använda den kvalitativa forskningsmetoden med semistrukturerade intervjuer. Forskningsmetoden gjorde det möjligt att fånga respondenternas perspektiv och reflektioner kring forskningsämnet och därigenom bilda en djupare förståelse för deras arbetstillvaro. Att intervjuerna var semistrukturerade underlättade för mig att kunna styra intervjuerna och på så sätt behålla fokus i samtalen kring det valda forskningsämnet.

För att nämna en mindre positiv aspekt med den valda forskningsmetoden, kan det faktumet att jag inte har mycket erfarenhet av att hålla intervjuer nämnas. Jag märkte dock under processens gång, hur jag byggde upp min erfarenhet och lärde mig av mina tidigare misstag. Med tiden blev jag mer självsäker och fick en bättre känsla för när jag till exempel skulle följa upp respondenternas svar med följdfrågorna osv. Problematiken med att bygga upp erfarenhet under själva datainsamlingsprocessen är att kvalitén på resultatet från första intervjun till sista intervjun kan variera. Kvalitetsskillnaden mellan intervjuerna kan betraktas som en felkälla som kan påverka empirin och slutresultaten. För att säkerställa att denna olikhet i kvalitén på intervjuerna inte fick för stor inverkan på slutresultatet, höll jag en extra intervju med två av respondenterna för att komplettera eller tydliggöra aspekter från den första intervjun som var bristfälliga. Denna möjlighet att intervjua samma respondent flera gånger, är en ytterligare aspekt som är fördelaktig med den valda forskningsmetoden (Bryman & Bell, 2013). Att hålla intervjuerna via telefon innebar även stor frihet för respondenterna att själva bestämma plats och tid för intervjuerna, detta underlättade även för mig att få respondenterna att ställa upp på en extra intervju.

För denna studie användes ett icke-sannolikhetsurval i form av bekvämlighetsurval. Urvalet bestod av 4 stycken anställda från 4 stycken olika idrottsöreningar. Samtliga anställda var heltidsanställda, förutom en som enbart arbetade på halvtid. Storleken på studiens urval skulle kunna problematiseras. Med ett större urval skulle resultatet kunna bli bredare då det innefattar flera respondenter och föreningar. Detta bidrar följaktligen till en bredare förståelse för forskningsämnet, och därigenom uppstår möjligheten att kunna dra mer generella

slutsatser av resultatet. Nackdelen med ett stort urval är dock att det tar lång tid att samla in och bearbeta data (Bryman & Bell, 2013). Därutöver var syftet med denna studie inte att generalisera resultatet till en större population, utan jag strävade istället efter att skapa en bättre förståelse för den valda målgruppens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och av arbetsrelaterad stress. Det går dock att problematisera kring respondent 2 som enbart arbetade på halvtid, om huruvida hans upplevelse av den psykosociala miljön och arbetsrelaterad stress borde jämföras med resterande som jobbar på heltid. Detta eftersom det är stor skillnad på att arbeta på deltid och heltid. Denna skillnad tydliggjordes dock i resultatavsnittet, där respondent 2 hade en annan syn på ett flertal frågor i jämförelse med övriga respondenter.

Redovisningen av resultatet och analysen har delats in i olika kategorier för att ge texten struktur och göra den systematisk. Vidare bidrar användningen av citat i resultat- och analysdelen till att höja studiens kvalitet. Citaten gör att resultatet blir mer trovärdigt och tillförlitligt då den visar på sambandet mellan empiri och teoretiska slutsatser som utvecklats i studien. (Bryman & Bell, 2013) Studiens kvalitet och tillförlitlighet hade fått ytterligare ett lyft genom att göra en så kallad deltagarvalidering, som innebär att forskaren skickar transkriberingen till deltagarna för att säkerställa att transkriberingen överensstämmer med deras verklighets uppfattning (Bryman & Bell, 2013). I och med att jag inte genomförde en deltagarvalidering finns därmed risk för feltolkningar. Däremot anser jag att studien har varit transparent genom att tydligt beskriva samtliga detaljer som anses vara av vikt under processen. Detta bidrar i sin tur att studien blir mer pålitlig, vilket påverkar studiens kvalitet positivt (Bryman & Bell, 2013).

4. Resultat och analys

4.1 Inledning

Nedan kommer studiens resultat att redovisas och analyseras för att kunna besvara forskningsfrågorna och därmed uppnå studiens syfte; Att belysa hur anställda inom breddfotbollsföreningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress på sina arbetsplatser.

Uppgifter som kan avslöja respondenternas identitet har tagits bort för att garantera respondenterna anonymitet. Respondenterna har istället kallats för respondent 1, 2, 3 och 4. Jag har valt att ha med meningsbärande enheter som citat för att ge läsaren en bättre inblick i vad som sades under intervjuerna. De citaten som innehåller (...) innebär att det är några ord eller meningar som har utelämnats, och med (---) menas att ett längre stycke har utelämnats.

Under bakgrundsfrågorna framgick det att samtliga respondenter har spelat fotboll och att 3 av respondenterna fortfarande är aktiva fotbollsspelare. Alla respondenter berättade att det har stor passion för fotbollen, och att de känner sig privilegierade att få jobba och kunna livnära sig av fotbollen. Respondenterna beskriver passionen för fotbollen som deras främsta drivkraft på arbetet.

(...)Jag jobbar ju med min hobby (...)Men det är fantastiskt att jobba med fotboll, jag tycker att det är kul. Resp. 4

Alla respondenter förutom respondent 2 har tillsvidareanställningar på heltid. Respondent 2 är timanställd jobbar halvtid i sin förening. Respondent 2 var även den enda av respondenterna som inte var kanslist och som huvudsakligen arbetade som fotbollstränare. En gemensam nämnare för alla respondenter var att de hade flera olika ansvarsområden samt att alla var fotbollstränare.

“Jag jobbar som sportchef, vilket innebär att jag är ansvarig för hela fotbollsverksamheten(..). Sen är jag också fotbollstränare, där jag är ansvarar för pojkar 03 och 05. (...)” Resp. 4

4.2 Krav

Under denna kategori presenteras hur respondenterna upplever de kvantitativa och de kvalitativa kraven som deras arbete ställer på dem. Upplevda krav på arbetet är en av de tre huvudkomponenter i krav-, kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Om den anställda upplever för höga arbetskrav kan det leda till ökad stress, vilket även påverkar individens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön negativt (Institution för stressmedicin, 2017).

Gällande de kvalitativa kraven som till exempel handlar om arbetsuppgifternas svårighetsgrad, komplexitet, kompetenskrav och rollkonflikter (Karasek & Theorell, 1990). Respondenterna förklarade att de kvalitativa kraven som ställdes på dem härrör från det faktumet att de hade flera olika ansvarsområden. Respondenterna var ense om att arbetsuppgifterna ställde krav på att de skulle vara flexibla och kunna hantera flera saker samtidigt.

“(---)Jobbet ställer krav på att vara duktig inom många olika områden” Resp. 1

Tidigare forskning av Hjälmlin et al (2007) och Fletcher & Scott (2009) har även förklarat att rollen som idrottstränare är komplex, eftersom en idrottstränare oftast har många olika roller inom föreningen, vilket kan leda till att arbetet uppfattas som stressfyllt. Däremot visar resultat från denna studie att respondenterna uppskattade det faktumet att de hade flera olika ansvarsområden, eftersom detta gjorde att jobbet blev mer omväxlande, utmanande och därmed utvecklande. Samtliga respondenter hade dessutom ambitioner att fortsätta utvecklas, för att kunna göra karriär inom fotbollsbranschen.

“(...)Jag känner att båda rollerna har utvecklat varandra och mig. Att vara konsulent har gjort mig till bättre lagtränare och lagtränarrollen har gjort mig till en bättre konsulent.

“(---)Man får ständigt använda sig av sina kunskaper och lära sig nya saker, från att hålla föräldramöten, till att få smaka lite av finansvärlden och skolvärlden (...)” Resp. 1

“Jag tror ändå att det finns karriärmöjligheter, jag vill gå vidare från det här till någonting större, det är min ambition (...)” Resp. 4

Karesek & Theorell (1990) menar att utmaningar på jobbet bidrar till att hålla den anställde stimulerad och aktiv, vilket även har en positiv inverkan på dennes hälsa och välbefinnande. Avsaknaden av utmaning på arbetet innebär en passiv arbetssituation. En passiv arbetssituation innebär att den anställde upplever sig understimulerad på arbetet, vilket hindrar den anställde från att utvecklas. Den passiva arbetssituationen utgör därmed en stressor som på lång sikt kan utlösa en negativ stressreaktion som är farlig för hälsan. (Karesek & Theorell, 1990) Utifrån denna teori erhålls således en bättre förståelse kring orsaken till att respondenterna tycks må bra av att ha ett jobb som är omväxlande och utvecklande på samma gång.

Vidare gällande de kvantitativa kraven som avser arbetsmängd och tidspress (Karesek & Theorell, 1999). Respondenterna svarade här att de kvantitativa kraven på jobbet skiftade periodvis. Överlag upplevde dock tre av respondenterna att de kvantitativa kraven generellt var väldigt höga. De upplevde att de hade stor tidspress och extremt mycket att göra under de perioderna det var som mest på jobbet, vilket var perioden då de förbereder sig inför fotbollssäsongen och under självaste säsongen.

“De kraven och belastningen som ställs på oss är väldigt höga skulle jag säga. Det är mycket långa dagar, jobbar mycket på obekväma arbetstider samt helger. Man är aldrig ledigt direkt man måste hela tiden vara tillgänglig för både kansliarbete och som fotbollstränare. (--)”

Resp. 3

Tre av fyra respondenter påpekade även underbemanning som en ytterligare faktor som bidrog till den höga arbetsbelastningen på jobbet. I och med att de var underbemannade var dem följaktligen förpliktade att ta sig an andra arbetsuppgifter, som låg utanför deras ansvarsområde, för att få verksamheten att gå runt.

“Arbetsbelastningen går lite i perioder. Men nu är de höga, eftersom vi är i början av fotbollssäsongen. Men de är även extra höga eftersom vi har tagit bort lite folk från kansliet, vi är lite färre som jobbar (...). Detta gör att jag numera har fått ta över uppgifter som är utanför mitt ansvarsområde, bara för att få saker att gå runt i kansliet. Resp. 4

Att respondenterna upplever höga arbetskrav kan kopplas ihop med Fletcher & Scotts (2009) som menar att elitidrottsföreningar ställer väldigt stora krav på deras tränare. Att kraven

upplevs som höga även för tränare på breddnivå förklaras genom Sjöblom & Fahlen (2010) som menar att större idrottsföreningar genom bland annat professionaliseringen skapar nya trender och värderingar för hur idrottsföreningar ska styras och organiseras. De mindre idrottsföreningarna anammar i sin tur dessa värderingar i sitt försök att efterlikna de större föreningarna. Detta trots att mindre föreningarna inte har samma ekonomiska förutsättningar att till exempel anställa tillräcklig med personal. (Sjöblom & Fahlen, 2010)

Resultatet visade att det var enbart respondent 2 som upplevde att arbetsbelastningen var på en lagom nivå.

”Väldigt goda och sunda krav skulle jag säga. Känner jag att det börja bli för mycket då är det bara att säga till då kan någon komma och avlasta mig medan jag vilar eller något sådant. Jag har inte samma press och förväntningar från denna förening som jag hade i mina tidigare föreningar. Hade varit så hade det blivit för mycket, jag hade inte orkat. För jag är bara här på deltid” Resp 2

Värt att notera är att respondent 2 är den enda som inte är heltidsanställd av alla respondenter. Respondenten påverkades inte heller av underbemanning på samma sätt som de andra respondenterna, då denne inte arbetade på föreningens kansli. Detta gör att respondenten till skillnad från resterande respondenter inte behövde ta på sig extra arbetsuppgifter som var utanför dennes ansvarsområde.

Vidare gällande arbetskrav, förklarar V.D Deof & Meas (1999) i sin metastudie om krav-, kontroll- och stödmodellen att både för stora kvalitativa- och kvantitativa krav utgör stressfaktorer på arbetsplatser. Däremot kan dessa två krav-typer ha olika stor inverkan på den anställdes välbefinnande på arbetet, beroende på vilken yrkesgrupp denne tillhör. V.D Deof & Meas (1999) menar att för yrkesgrupper som lärare och vårdpersonal utgör de kvalitativa kraven i form känslomässigengagemang vid interaktioner med patienter och elever den mest centrala stressoren. Resultatet av förevarande studie visar emellertid att merparten av respondenterna upplevde att det var de kvantitativa kraven i form av hög arbetsbelastning som utgör den största stressfaktorn på deras arbetsplatser. Denna skillnad enligt mig beror på att anställda inom skolan men särskilt inom vården arbetar med allvarigare situationer, där människors liv och framtid står på spel. Till skillnad från respondenterna i förevarande studie som arbetar med bredd-idrott, vars främsta syfte är att skapa motion och rekreation för både

vuxna och barn (Svensson, 2012). Detta kan således vara anledningen till att interaktionerna mellan respondenterna och föreningarnas medlemmar inte blir lika känsloladdade som till exempel vårdpersonalens interaktioner med patienterna. Men eftersom resultatet för denna studie inte kan generaliseras till en större målgrupp på grund av metodiska skäl, krävs det vidareforskning för att kunna bekräfta skillnaderna mellan ovannämnda yrkesgrupper.

Sammanfattningsvis visar resultatet att merparten av respondenterna upplevde att de hade väldigt höga krav på arbetet. Det var framför allt de kvantitativa kraven i form av för hög arbetsbelastning med långa arbetsdagar som upplevdes vara den mest centrala stressoren. De kvalitativa kraven som ställdes på respondenterna härrör från det faktumet att respondenterna har flera olika ansvarsområden, vilket följaktligen ställer krav på respondenterna att vara kompetenta inom flera olika områden. Resultatet visar emellertid att respondenterna trivs med att ha flera olika ansvarsområden, eftersom detta bidrar till att göra jobbet mer utmanande och utvecklande, vilket i sin tur bidrar till deras personliga- och yrkesmässiga utveckling.

Avslutningsvis är det även värt att reflektera över korrelationen mellan flera olika ansvarsområden och ökad arbetsbelastning, eftersom flera ansvarsområden även kan bidra till att höja de kvantitativa kraven i form av arbetsmängd. För stora kvantitativa krav kan leda till att arbetet uppfattas som stressfyllt (Karesek & Theorell, 1990). Av den anledningen går det att konstatera att det kan finnas både positiva och negativa aspekter med att ha flera olika ansvarsområden för respondenterna.

4.3 Kontroll

Nedan kommer respondenternas svar gällande deras upplevda kontroll att redogöras för. Kontroll är enligt krav-, kontroll- och stödmodellen en viktig faktor när det gäller anställdas hälsa och välbefinnande på arbetet (Karesek & Theorell, 1990). Denna kategori behandlar således respondenternas upplevelse av faktorer som handlingsutrymme, erfarenhet och återhämtning, då dessa är viktiga faktorer avseende kontroll på arbetet enligt Karesek & Theorell (1990).

När det gäller frågan om huruvida respondenterna upplevde att de har kontrollmöjligheter på jobbet för att kunna hantera de krav som ställdes på dem. Svarade alla respondenter att de kände sig delaktiga och kunde vara med och påverka stora beslut som berörde föreningen

samt arbetsplatsen. De hade dessutom erfarenhet och kunde därmed utveckla fram metoder som gjorde att de blev mer effektiva när det gäller hantering av arbetsbelastningen.

“Den höga arbetsbelastningen hanteras väl eftersom vi är välorganiserade (---) Detta gör att vi hela tiden har koll på hur månaderna ser ut och vi kan därmed få en överblick av de kommande månaderna, vilket gör att vi hela tiden arbetar proaktivt” Resp. 1

(...) Jag har möjlighet att lägga upp mitt arbete och planera det mesta själv, mycket vilar på mig (---) Resp. 2

Resultatet visade emellertid att respondenternas upplevelse av kontrollmöjligheter skiljer sig åt. Respondent 1 och 2 upplevde att de hade nästintill full kontroll över sina arbetssituationer. Dessa respondenter upplevde att de hade handlingsutrymme, beslutsfrihet och kunde planera det mesta på jobbet. De hade dessutom möjlighet att säga ifrån när arbetsbelastningen blev för mycket utifrån sina förutsättningar att klara av jobbet. Vidare upplevde respondent 1 och 2 att de även hade goda återhämtningsmöjligheter. De utformade sina egna arbetsscheman och kunde följaktligen planera arbetet så att de fick möjlighet till återhämtning mellan arbetspassen.

Vi planerar vårt eget schema varje vecka, och då ser vi till få tillräckligt med återhämtning. Vi är bra på att hjälpa och stötta varandra på arbetsplatsen under de tuffaste perioderna. (...) Vi arbetar från 9-17, men om det är någon som haft det tufft och behöver komma in senare någon dag då backar vi upp den personen. (...) Vi försöker hela tiden tänka långsiktig och på ett hälsosamt sätt(...)“ Resp. 1

Den andra halvan av respondenterna, respondent 3 och 4, upplevde likt respondent 1 och 2 att de hade handlingsutrymme och möjlighet att påverka sina arbetsplatser. Men skillnaden mellan dem är att respondent 3 och 4 upplevde begränsad kontroll gällande den arbetsbelastning de utsätts för på jobbet. Respondent 3 och 4 upplevde följaktligen att de inte hade möjlighet att säga ifrån när arbetsbelastningen blev för tung och de saknade därmed kontroll över hur mycket de jobbade.

(...)Sen kan jag ju inte påverka så jättemycket över arbetsbelastningen och att det är så mycket. Utan det är en stor förening och då är det vissa saker som måste göras och då landar det på oss, eftersom vi är inte så många (---) ” Resp. 3

(---) ”Det går liksom inte att påverka arbetsbelastningen” Resp 4

Det faktum att respondent 3 och 4 inte kan kontrollera hur mycket de arbetar påverkar även deras återhämtningsmöjligheter negativt. De upplevde att jobbet var så pass krävande att de inte fick mycket tid över till återhämtning.

(---) ”Jag tänker jag inte mycket på återhämtningen förutom att sova. Det blir så i föreningslivet vet du man måste vara med hela tiden man får inte så mycket fritid men det är ett val man gör.” Resp 3

(...) Det är väl lite både och. Ibland är jag duktig på att stänga av när jag är hemma, men är ibland inte så lätt. Det har hänt många gånger jag tänker vad fan är det här, speciellt när man måste ta hand om vissa arbetsuppgifter. (---). Resp 4

Kontroll är den andra huvudkomponenten i krav-, kontroll- och stödmodellen. Karesek & Theorell (1999) menar att goda kontrollmöjligheter på arbetet är nödvändigt för den anställdes välbefinnande på arbetet. Karesek & Theorell (1990) förklarar att om den anställda upplever höga krav på arbetet i kombination med låg personlig kontroll uppstår en obalans som i längden kan leda till psykisk ohälsa. Tidigare forskning inom krav-, kontroll- och stödmodellen har visat empirisk stöd för kopplingen mellan god kontroll och psykiskt välbefinnande på arbetet (V.D Doef & Meas, 1999; Hauser et al, 2007). Doef & Meas (1999) menar emellertid att positiva effekter av stora kontrollmöjligheter är även avhängigt av individuella egenskaper som god självkänedom. Detta innebär att för att individens hälsa ska främjas av stora kontrollmöjligheter på arbetet, behöver individen även ha god självkänedom som egenskap.

Kopplingen mellan bristande självkänedom och bristen på återhämtning bland idrottstränare är något som diskuterats i tidigare forskning inom idrott. Giges et al (2004) förklarar att idrottstränare på elitnivå tenderar att prioritera bort sina egna behov av återhämtning, för att kunna klara av de höga och surrealistiska kraven från sina arbeten. Giges et al (2004) nämner

olika strategier som bidrar till en ökad självkänedom, och nämner däribland individens förmåga att observera sin verklighet och förmågan att agera därefter för att åstadkomma förändring, som några av de punkter som ingår i processen till en förbättrad självkänedom. Nyss nämnda koppling kan appliceras på förevarande studie. I studien upplevde två av respondenterna, närmare bestämt respondent 1 och 2, stora kontrollmöjligheter på arbetet. Dessa två respondenter visade även tecken på god självkänedom, då de visade att de hade förmågan att observera sina arbetssituationer och agera därefter om de upplevde att kraven från arbetet blev för höga. Övriga respondenter, respondent 3 och 4, upplevde begränsade kontrollmöjligheter på arbetet. Dessa respondenter visade även tecken på bristande självkänedom då de prioriterade jobbet framför sina individuella behov av återhämtning. De var medvetna om det faktumet att arbetsbelastningen blev för hög i vissa perioder, men agerade inte för att förändra sina arbetssituationer. Här väcks således frågan om det i själva verket inte är respondenternas självkänedom som är avgörande för hur respondenterna upplever sina kontrollmöjligheter på arbetet och att förekomsten av bristande självkänedom är orsaken till att deras upplevelse av kontrollmöjligheter skiljer sig åt. För bristande självkänedom kan vara orsaken till varför respondenterna 3 och 4 inte kan begränsa sig och hålla sitt arbetande på en hälsosam nivå, vilket följaktligen gör att respondent 3 och 4 inte kan dra nytta av de stora kontrollmöjligheterna de har på sina arbetsplatser.

Sammanfattningsvis visade resultatet att samtliga respondenter upplevde att de hade inflytande och kunde påverka stora delar av sina arbeten. Däremot var det enbart hälften av respondenterna, respondent 1 och 2, som upplevde stora kontrollmöjligheter när det gäller hur mycket de skulle jobba, dessa var dessutom medvetna om sina begränsningar och sina individuella behov av återhämtning för att deras hälsa inte ska påverkas negativt på grund av deras arbete. Respondenterna 1 och 2 visade därmed tecken på god självkänedom, som enligt V.D Doef & Meas (1999) är en egenskap som är nödvändig för att den anställdes hälsa ska gynnas av stora kontrollmöjligheter på arbetet. Den andra halvan av respondenterna alltså respondent 3 och 4 upplevde dock begränsade kontrollmöjligheter på jobbet, eftersom de inte kunde kontrollera hur mycket de jobbade. Respondent 3 och 4 till skillnad från de nyss nämnda respondenterna prioriterade jobbet framför sina individuella behov av återhämtning, vilket även tyder på bristande självkänedom. Detta leder således till frågan om det inte är respondenternas självkänedom som är orsaken till att deras upplevelser av kontrollmöjligheterna på arbetet skiljer sig åt. Detta då samtliga respondenter upplevde att de har inflytande att kunna påverka stora delar av sina arbeten.

4.4 Socialt Stöd

Nedan kommer respondenternas svar gällande deras upplevelse av det sociala stödet på arbetet att redogöras för. Socialt stöd är den tredje huvudfaktorn i krav-, kontroll- och stödmodellen. Det sociala stödet handlar om stödet som den anställde får från andra människor i sin sociala omgivning både på och utanför arbetet (Karesek & Theorell 1990). Denna kategori behandlar således faktorer som till exempel gemenskap, samarbete, möjlighet till återkoppling på arbetsplatsen och social uppskattning, då dessa anses vara centrala aspekter avseende socialt stöd enligt Karesek & Theorell (1990).

Gällande respondenternas upplevelse av socialt stöd, visade resultatet att samtliga respondenter upplevde att det har socialt stöd från sina respektive arbetsplatser. Alla respondenter tyckte att ledningen var närvarande och erbjöd dem stöd, genom positiv feedback och att de var hjälpsamma.

“(---)Jag känner även att styrelsen bryr sig om oss på ett genuint sätt, de försöker verkligen hjälpa oss så gott de kan (---)Vår styrelse har även sagt till oss flera gånger att vi är värda mycket(---)” Resp1

Respondenterna som hade arbetskolligor, upplevde att de hade goda relationer och god gemenskap med kollegorna. De upplevde att samarbetet och stämningen på arbetet var god. Detta var även en av faktorerna enligt respondenterna som gjorde att de trivdes bra på sina arbetsplatser, trots de höga kraven som ställdes på dem.

“Gemenskapen och gruppsammanhållning är ett måste, annars bli det svårt. Detta är en av anledningarna till att det har gått så bra för oss. Vi jobbar alla mot ett gemensamt mål och stödjer varandra väldigt mycket (---)” Resp. 1

“(..)Stämningen på jobbet är på topp, vi har bra gemenskap och är ett härligt gäng. Det är kul som fan att jobba (---)” Resp. 3

Resultatet visade även att samtliga respondenter upplevde att deras arbete värderades högt av andra i deras sociala omgivning. Respondenterna upplevde att det var många som berömde

och uppskattade det arbete de gjorde för barn och ungdomar. Berömmet och uppskattningen de får från andra i sin omgivning bidrar även till att öka yrkesstoltheten bland respondenterna.

“(---)Fotboll är stadens största folkrörelse, och att få vara med och påverka en sådan grej är verkligen en stor privilegier som jag är oerhört tacksam för” Resp 1

“(---)Jag är stolt över mitt yrke, jag känner att jag gör skillnad, man få höra en del positiva saker. (...)” Resp 4

Förhållandet mellan respondenternas välbefinnande, trivseln på arbetet med och det sociala stödet förklaras i krav-, kontroll- och stödmodellen. Socialt stöd är den tredje och sista huvudkomponenten av krav-, kontroll- och stödmodellen. Karesek & Theorell (1990) menar att det sociala stödet för den anställde är särskilt viktigt för att den har en lindrande effekt och motverkar negativa reaktioner på arbetsrelaterade stressorer. Detta innebär att om till exempel den anställde har för stora arbetskrav, blir hans eller hennes reaktion av en sådan situation inte lika skadlig om individen också har god socialt stöd. (Karesek & Theorell, 1990) Däremot har tidigare forskning inom krav-, kontroll- och stödmodellen visat svagt empiriskt stöd för buffert-hypotesen. Tidigare studier beskriver emellertid att det svaga stödet för buffert-hypotesen härrör från metodiska faktorer. Tidigare forskning har visat att för att socialt stöd ska ha en buffrande effekt behöver det sociala stödet matcha den stressor som upplevs av individen. (V.D Doef & Meas, 1999; Hauser et al, 2010) Respondenterna i denna studie menar på att sociala stödet i form av gemenskap, god stämning på jobbet och samarbete med andra arbetskolligor är en bidragande faktor till de att både trivs och klarar av att hantera de stora arbetskraven. Detta innebär således att sociala stödet (samarbete) som respondenterna upplever matchar stressoren (höga arbetskrav) och skapar därmed en buffrande effekt, vilken bidrar till att lindra negativa effekter av att ha för stora arbetskrav. Följande citat belyser matchningen mellan socialt stöd och stressoren för stora arbetskrav:

“Gemenskapen och gruppsammanhållning är ett måste, annars bli det svårt (---) Vi är bra på att hjälpa och stötta varandra på arbetsplatsen under de tuffaste perioderna. (...)Vi arbetar från 9-17, men om det är någon som haft det tuff och behöver komma in senare någon dag då backar vi upp den personen.” Resp 1

Socialt stöd och buffert- hypotesen får tydligt stöd av förevarande studie, trots att buffert- hypotesen erhållit svagt stöd i flera av de tidigare studier som undersökt den. En förklaring till detta tydliga stöd för hypotesen, bortsett från metodiska faktorer som Hauser et al (2010) och V.D Deof & Meas (1999) hänvisar till, kan vara kontexten dessa studier utförts i. De studier som ingår i metastudierna har undersökt större organisationer med många anställda. Till skillnad från respondenterna som undersöks i denna studie, vilka arbetar på små ideella fotbollsföreningar, med få anställda. Att respondenterna jobbar i mindre arbetsgrupper gör enligt min uppfattning att kommunikationen och samarbetet med andra kollegor blir extra viktig inom organisationen. Detta bidrar i sin tur till att respondenternas upplevelse av det sociala stödet och därmed buffert hypotesen blir mer framträdande i förevarande studie till skillnad från metastudierna. Att respondenterna arbetar på ideella föreningar kan vara en ytterligare faktor som bidrar till att socialt stöd blir mer framträdande i förevarande studie till skillnad från i metastudierna. Majoriteten av dem som jobbar inom fotbollen arbetar ideellt (Sternö & Nielsen , 2015). Eftersom ideellt arbete bygger på frivilligt engagemang blir socialt stöd i form av, gemenskap, tillhörighet och social uppskattning centrala aspekter av arbetet, för volontärernas fortsatta engagemang inom föreningarna. Detta i sin tur kan leda till en arbetskultur inom ideella bred-fotbollsföreningar där socialt stöd värderas högt bland de anställda.

Sammanfattningsvis visade resultatet att det sociala stödet på arbetsplatserna upplevdes som positivt av samtliga respondenter. Respondenterna upplevde att gruppsammanhållningen och gemenskapen som rådde på deras arbetsplatser var en bidragande faktor till att de både trivdes och kunde hantera de stora arbetskraven. Respondenterna upplevde även att deras jobb värderades högt av andra och de upplevde därför att de bidrog med något positivt till samhället.

4.5 Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress

Nedan kommer resultatet av respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress att analyseras. Resultatet samt analys från kategorierna ovan kommer användas här för att förklara respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress.

Gällande frågan om respondenternas upplevelse av den arbetsrelaterade stressen har samtliga respondenter någon gång upplevt att arbetet i fotbollsföreningar kan vara väldigt stressigt. Dock i sina nuvarande situationer var det hälften av respondenterna som upplevde att stressen var på en lagom nivå.

“Jag har upplevt olika i olika föreningar, men på min nuvarande plats så upplever jag att stressen är på en lagom nivå, tillräckligt för att få ingång en men inte alls för mycket, sådan stress så man mår bra av” Resp. 2

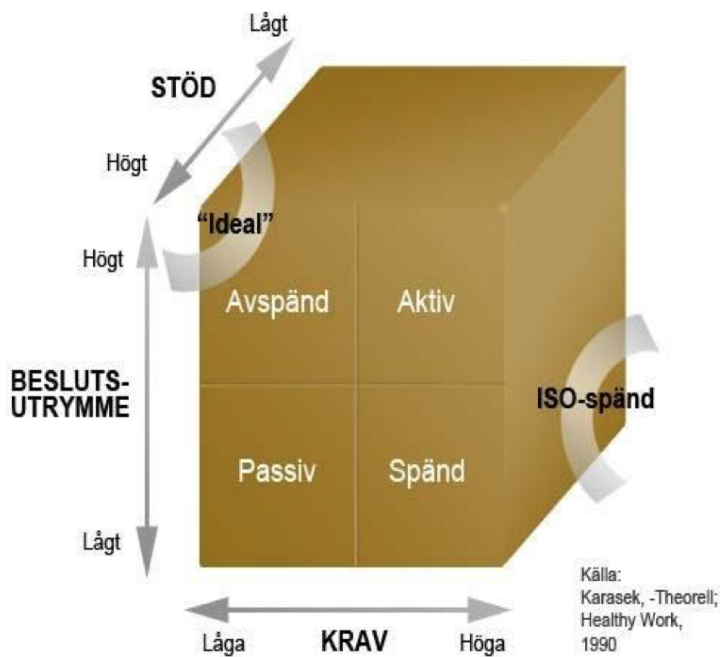
Den andra halvan tillhörde dem som tyckte att arbetet var alltför stressigt under arbetstopparna.

“(---)När det är stressigt så det alltför stressiga perioder som vi hamnar i. Det kommer alltid komma stressiga situationer i jobbsammanhang, men här när det är stressigt så är det faktiskt enormt mycket (...)” Resp. 4

De respondenter som upplevde stressnivån som lagom (respondent 1 och 2), upplevde även att de hade höga arbetskrav, goda kontrollmöjligheter och socialt stöd på arbetet. Om man skulle placera resultatet av studien i krav-, kontroll- och stödmodellen skulle respondenterna hamna i den aktiva rutan, som beskrivs som en gynnsam situation att vara i på arbetet (Karasek och Theorell, 1990). Respondenterna 1 och 2 berättade även att de upplevde den psykosociala arbetsmiljön som god.

“(...) Arbetsmiljömässigt är allting positivt, jag mår bra och trivs otroligt bra på jobbet. Jag är verkligen super nöjd med jobbet (...)” Resp. 1

“(...) Jag känner väldigt mycket harmoni. Jag trivs även bra i föreningen.(...)” Resp. 2



Respondenter 3 och 4 som upplevde hög arbetsrelaterad stress upplevde även höga arbetskrav och begränsat kontrollmöjligheter. Om man skulle placera respondenterna i krav-, kontroll- och stödmodellen skulle de hamna i den spända situationen. Den spända situationen beskrivs som den farligaste situationen av de alla, då höga arbetskrav i kombination med avsaknaden av kontroll leder till psykiska påfrestningar som i längden har en negativ effekt för anställdas hälsa (Karasek och Theorell, 1990). Respondent 4 var kluven i sin bedömning av den psykosociala arbetsmiljön. Denne upplevde att arbetsmiljön var bra överlag, dock påverkade den enorma stressen på arbetsplatsen dennes upplevelse av arbetsmiljön negativt. Däremot respondent 3 bedömde sin upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön som god.

“Jag skulle säga att min upplevelse av min arbetsmiljö är lite blandad (...) Jag tycker att man kan hantera stress men jag tycker att stressnivån blir för hög när det är för stressigt (...). När det är som värst kan man ligga och stressa i flera dagar. Under denna period brukar jag faktiskt ogilla jobbet (...)” Resp. 4

“Jo jag tycker att arbetsmiljön är bra jag trivs och mår bra” Resp. 3

Värt att notera är att respondent 3 som befinner sig också i den spända arbetssituationen, men bedömer trots allt sin upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön som god. Detta kan förklaras genom buffert-hypotesen i krav-, kontroll- och stödmodellen vilket innebär sociala

stödet bidrar till att motverka negativa reaktioner av arbetsrelaterade stressorer (Karesek & Theorell, 1990). Respondent 3 svarade på följandevis i frågan om upplevd socialt stöd på arbetet:

”Stämningen på jobbet är på topp, vi har en bra gemenskap härligt gäng, det är kul som fan att jobba. Sen har vi inte så jätte mycket aktiviteter utanför jobbet då alla är rätt uppbokade på kvällar, träningar och matcher. Men i höstas var vi på en gemensam resa med alla på kansliet så det var kul. Jag har även goda relationer med ordförande och kanslichefen som jag jobbar med här på kansliet.” Resp 3

5. Slutsats

5.1 Hur upplever de anställda inom bredd-fotbollsföreningar den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress?

Syftet med denna studie var att belysa hur anställda inom bredd-fotbollsföreningar, upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad på sina arbetsplatser. Studien syftar därigenom även till att till viss mån fylla det vetenskapliga tomrummet som finns gällande stress- och arbetsmiljöforskning inom idrottsföreningar. Utifrån studiens resultat och analys kan den slutsatsen dras att respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön överlag är positiv. Respondenterna berättade att de mådde bra och trivdes bra på jobbet. Utifrån studiens resultat är det framför allt det sociala stödet som är en nyckelfaktor till den positiva upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Respondenterna lyfter upp den goda gruppdynamiken och stämningen på jobbet som en av de mest värdefulla aspekterna på arbetet och som en bidragande faktor till att respondenterna kunde klara av de höga arbetskraven. Respondenternas välbefinnande och trivsel på arbete får ytterligare en push, genom det beröm och den uppskattning som andra i deras sociala omgivning visar dem. Därtill visade resultatet att respondenterna har yrkesstolthet, det vill säga att de upplever jobbet som meningsfullt. Enligt Karasek och Theorell (1990) har socialt stöd en lindrande effekt och motverkar negativa reaktioner på arbetsrelaterade stressorer. Detta är enligt mig förklaringen till varför samtliga respondenter upplever att de stundtals trivs och mår bra på arbetet trots att det fanns respondenter som upplever hög arbetsrelaterad stress och befinner sig i den spända arbetssituationen. Utöver det sociala stödet finns det även andra faktorer som bidrar positivt till respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Dessa faktorer är; möjlighet till kontroll och omväxling i arbetet. Resultatet visade att respondenterna har stort inflytande på arbetet då de utformar sina arbetsscheman själva och vissa av respondenterna har möjlighet att ta ut ledighet när de behöver vila. Arbetet på fotbollsföreningarna är omväxlande, vilket bidrar positivt till respondenternas personliga och yrkesmässiga utveckling. Slutligen kan det tilläggas att respondenternas stora intresse och passion för fotbollen gör att de tycker att det är kul att jobba med fotboll, vilket i sin tur också bidrar till deras positiva upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön.

För hög arbetsrelaterad stress är den faktor enligt resultatet som har en negativ inverkan på upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. För hög arbetsbelastning i kombination med

bristande kontrollmöjligheter och bristande självkänedom var en av de bidragande faktorerna till att vissa av respondenterna upplevde hög stress på arbetet. Bristande ekonomiska resurser utpekades som den bidragande faktorn till de stora arbetskraven. Avsaknaden av ekonomiska resurser, gjorde att föreningen inte hade råd att anställa fler personal, vilket i sin tur ledde till att befintlig personal överbelastas.

Sammanfattningsvis upplever respondenterna den psykosociala arbetsmiljön som god. Detta trots att hälften av respondenterna upplever hög arbetsrelaterad stress och andra halvan upplever den arbetsrelaterade stressen som lagom. Avslutningsvis är det dock av vikt att uppmärksamma att balansen mellan hälsosam och negativ stress är hårfin. Merparten av respondenterna upplever höga kvantitativa arbetskrav i form av arbetsbelastning, balansen upprätthålls dock genom respondenternas möjlighet till kontroll för att hantera kraven på arbetet och genom tillgången till socialt stöd. Den hälsosamma balansen kan snabbt omvandlas till en obalans om till exempel det sociala stödet skulle minska.

5.2 Framtida forskning

Denna studie strävade efter att uppmärksamma arbetstillvaron för anställda inom bredd-idrottsföreningar. Genom att enbart studera en liten målgrupp har studien bidragit till att förklara hur målgruppen, som bestod av 4 stycken anställda inom bredd-fotbolls-föreningar upplever den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress. Detta innebär följaktligen att studien enbart studerade en liten aspekt av forskningsområdet. Det krävs därför flera studier som undersöker andra aspekter av forskningsområdet, för att fylla det vetenskapliga tomrummet inom det valda forskningsområdet. En av de största utmaningarna med genomförandet av denna studie var att hitta relevant forskning inom forskningsområdet. Det hade varit intressant om framtida forskning undersökte ett större urval, som innefattar flera olika idrotter, för att därmed skapa en möjlighet att dra generella slutsatser gällande den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress inom bredd-idrottsföreningar. Detta skulle bidra till att öka kunskapen och skapa en bredare förståelse för forskningsområdet. Vidare hade det även varit intressant med komparativa studier mellan olika idrotter för att se huruvida anställdas upplevelser skiljer sig beroende på vilken idrott de arbetar inom.

Källförteckning

Aronsson, Gunnar (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. 1. utg. Stockholm: Natur & Kultur

Bivald .K (2010). *Professionalisering: förväntningar på volontärer och volontärsamordnare*. Volontärsbyrå 2010

Bokelund Svensson, Ulf (2016). *Idrottsföreningar: föreningshandbok om skatt, ekonomi och juridik*. 5. uppl. Näsviken: Björn Lundén Information

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, 1 uppl. Malmö: Liber.

Cassidy, Tony (1999). *Stress, kognition och hälsa*. Lund: Studentlitteratur

Denscombe, Martyn (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

Faskunger, J. & Sjöblom, P. (2017). *Idrottens samhällsnytta En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle FoU-rapport 2017:1 s 21-31*

Fletcher D. & Scott, M (2009). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice: *Journal of Sports Sciences*, January 15th 2010; 28(2) s. 127–137

Försäkringskassan (2016). *Social försäkring i siffror*
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/903a27bd-3990-4d96-851b-654d1bb77d8c/Planerade-analyser-2016.pdf?MOD=AJPERES> [2018-04-03]

Giges, B, Albert J. Petitpas & Ralph A. Vernacchia (2004). Helping Coaches Meet Their Own Needs: Challenges for the Sport Psychology Consultant. *Vernacchia The Sport Psychologist* 2004 18:4, s. 430-444

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), s. 105-112.

Hauser, J. A. Andreas M, Miriam N & Stefan S.- H (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24:1, s. 1-35

Hjälml, S. Kenttä, G. Hassme, P. & Gustavsson, H. (2007). Burnout among elite soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*, Vol. 30, No. 4 s. 415-425

Istitution för stress medicin (u.å). *Definition på stress*.

<http://www.vgregion.se/ov/ISM/stress--rad-och-behandling/vad-ar-stress/definition-pa-stress/>
[2018-04-02]

Jeding, K, Hägg, M. G., Staffan, M., Nygren, N., Theorell, T., Vingård, E (1999). Ett frisk arbetsliv- Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering. *Arbete och Hälsa* 1999:22, s.1-90

Jurisoo, Mart (2001). *Burnout: från stress och utbrändhet till den goda organisationen*. Stockholm: Ekerlid

Karasek RA (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administration Science Quarterly*, 24, s. 285-307.

Karasek R & Theorell T (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kenttä G. (2011). Vem bryr sig om Coachen? *Svensk idrottsforskning* 2011; 20(2) s. 31-3

Lena A. & Jan J (2013). Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 19, nr 2, s. 9-26

Lindroth, Jan (2011). *Idrott under 5000 år* . Stockholm: SISU idrottsböcker

McMurray, A. & Pirola-melo, A. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Development Journal* · July 2010 s. 437-455

RF (2016). *Idrotten och siffror*

http://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/statistik/idrotten_i_siffror_rf_2016.pdf [2018-04-16]

RF (2017). *Stadgar I lydelse efter RF-stämman*

http://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/dokument/dokumentbank/stadgar-och-regelverk/rf_s-stadgar.pdf?w=900&h=900 [2018-04-06]

Seippel, Ørnulf (2010). Professionals and volunteers: on the future of a Scandinavian sport model. *Sport in Society*: 2, s. 199-211

Sjöblom, P. & Fahlén, J. (2010) The survival of the fittest: intensification, totalization and homogenization in Swedish competitive sport. *Sport in Society*, 13:4, s. 704-717,

Sternö, J. & Nielsen, T (2015). *Idrottens värden och effekter: Rapport 15:05 – September 2015*. Stockholm: Volante research

Theorell, Töres (2012). *Psykosocial miljö och stress*. 2, [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

V.D Doef, M. & Maes, S (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being : a review of 20 years of empirical research Department of Health Psychology. *Leiden University, The Netherlands work & stress*, 1999,vol. 13, s. 87-114

Wijkström, Filip & Lundström, Tommy (2002). *Den ideella sektorn: organisationerna i det civila samhället*. Stockholm: Sober

Åkesson, W. (2014): En process i otakt, idrott från forskning till arbetsmarknad. *Svensk Idrottsforskning* 3/2014, s. 41-45

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Syfte med frågorna här var att samla bakgrundsinformation kring respondenterna och fotbollsföreningarna, och därigenom erhålla en djupare förståelse för respondenterna och deras arbetsplats. Intervjuguiden bestod därför av följande frågor:

- Hur gammal är du?
- Hur länge har du jobbat med fotboll?
- Hur många anställda har ni i föreningen?
- Vad har du för typ av tjänst?

krav

Syftet med frågorna här var att undersöka hur respondenterna upplever sina arbetskrav och därigenom skapa en bättre förståelse för arbetskraven påverkar respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress. Litteraturen gör skillnad mellan kvantitativa och kvalitativa arbetskrav. Kvantitativa arbetskraven syftar till bland arbetsmängden och tidspressen på arbetet. De kvalitativa arbetskraven syftar istället till komplexiteten i arbetet, däribland kompetenskraven och rollkonflikter på arbetet. (Karesek & Theorell, 1999) Följaktligen utformades underfrågor för att undersöka faktorer som arbetsbelastning, rollkonflikter och kompetenskraven på arbete, vilka bidrar till att skapa bättre förståelse kring respondenternas upplevelse av sina arbetskrav.

- Hur upplever du de kvalitativa kraven på jobbet?
 - Vad är dina ansvarsområden?
 - Hur påverkas du av att ha flera olika ansvarsområden?
 - Hur upplever du dina möjligheter att utvecklas på jobbet?
- Hur upplever du de kvantitativa kraven på jobbet
 - Arbetsbelastningen och tidspress?

Kontroll

Kontroll är enligt krav-, kontroll- och stödmodellen en viktig faktor när det gäller anställdas hälsa och välbefinnande på arbetet. Kontroll syftar till den anställdes förmåga och möjlighet att kontrollera sitt arbete. Kontroll innefattar däribland den anställdes kompetens, handlingsutrymme och beslutsfrihet på arbetet. (Karesek & Theorell, 1990) Underfrågorna i denna kategori undersökte därför bland annat faktorer som kompetens, handlingsutrymme och beslutsfrihet på arbetet. Syfte med frågorna var att undersöka hur respondenterna upplever sina möjligheter att kontrollera samt påverka sina arbetsituationer, vilket bidrar till en förbättrad helhetsuppfattning kring respondenternas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och den arbetsrelaterade stressen på arbetet.

- Hur upplever dina kontrollmöjligheter på jobbet?
 - Hur upplever du ditt handlingsutrymme och beslutsfrihet jobbet?
 - Hur skulle du beskriva dina möjligheter påverka ditt arbete.
 - Hur upplever du dina möjligheter att använda dig av dina kunskaper jobbet?
 - Hur ser din återhämnning ut?

Socialt stöd

Socialt stöd är den tredje huvudfaktorn i krav-, kontroll och stödmodellen. Med socialt stöd menas allt stöd som en person får från andra människor i sin omgivning. I arbetslivet har den anställda behov av stöd från överordnade, arbetskolligor och kunder. Socialt stöd på arbetet kan exempelvis handla om yrkesmässigt stöd och möjlighet att få återkoppling från chefer, kollegor och kunder. (Karesek & Theorell, 1990). Underfrågorna i denna kategori valdes utifrån de faktorer som kännetecknar socialt stöd på arbetet enligt Karesek & Theorell (19990)

- Hur upplever du det sociala stödet på arbetet?
 - Hur är gemenskap och stämningen med arbetskolligor?
 - Hur upplever du stödet du får från ledningen?
 - Hur upplever du den sociala uppskattningen för ditt yrke? (erkännande från andra)

Upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsrelaterad stress

Denna kategori utformades för att explicit beskriva respondenternas generella upplevelse av sina psykosociala arbetsmiljöer och arbetsrelaterad stress. Respondenternas svar från de ovannämnda kategorierna tjänar till att förklara de bakomliggande orsaken till respondenternas upplevelse av arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress.

- Hur upplever du den psykosociala arbetsmiljön?
- Hur upplever du stressen på arbetet?