

SAMSPELSDIALOGEN

– UTVÄRDERING AV ETT ARBETSMILJÖVERKTYG

Kandidatuppsats
Organisations- och personalutvecklare i samhället, inriktning Psykologi
15 hp

Emelie Aronsson
Maria Johansson

Termin 5 HT 2012

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK, HÖGSKOLAN I BORÅS



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK

Kandidatuppsats
Organisations- och personalutvecklare i samhället
Psykologi
15 hp

Utgivningsår: VT 2013

Svensk titel: Samspelsdialogen – utvärdering av ett arbetsmiljöverktyg

Engelsk titel: Samspelsdialogen – evaluation of a work environment tool

Författare: Emelie Aronsson och Maria Johansson

Handledare: Lillemor Adrianson

Examinator: Peter Appel

Nyckelord: känsla av sammanhang, Work Locus of Control, arbetskontrollokus, Samspelsdialogen, arbetstrivsel

Sammanfattning

En kvantitativ studie har gjorts på två grupper inom vården i Västra Götalandsregionen, där en av grupperna hade använt sig av verktyget Samspelsdialogen. Syftet med studien var att undersöka om Samspelsdialogen är ett effektivt verktyg för att påverka känsla av sammanhang (KASAM). Detta gjordes genom att jämföra de två grupperna. Det undersöktes även om arbetskontrollokus (WLOC) skiljde sig mellan dessa grupper samt om det fanns samband mellan internt WLOC och högt KASAM. Dessutom undersöktes om äldre respondenter hade starkare KASAM än yngre respondenter samt om KASAMs komponenter förklarar olika stor del av totalt KASAM. I studien deltog 117 personer varav 55 ingick i experimentgruppen och 62 i kontrollgruppen. Respondenterna besvarade en enkät som bestod av frågor som var baserade på de teorier som låg till grund för undersökningen dvs. Antonovskys KASAM-teori samt Spectors arbetskontrollokus. Resultatet visar att experimentgruppen hade ett högre KASAM-värde än kontrollgruppen. Det fanns ingen skillnad i WLOC-poäng mellan grupperna men däremot fanns ett samband mellan internt arbetskontrollokus och hög KASAM-poäng. Det fanns ingen skillnad i KASAM mellan äldre och yngre respondenter. Hanterbarhet visade sig vara den KASAM-komponent som förklarade störst andel av KASAM-poängen och experimentgruppen hade högre känsla av hanterbarhet än kontrollgruppen.

Denna studie syftar till att utvärdera ett verktyg i arbetsmiljöarbete inom vården i Västra Götalandsregionen kallat ”Samspelsdialogen”. Verktyget, ett spel, har som mål att förbättra känslan av sammanhang på arbetsplatsen och skapa arbetstrivsel mellan kollegor. Följande undersökning kommer utgå ifrån Sectors (1988) teori om arbetskontrollokus och Antonovskys (1988) KASAM-teori. Dessa kommer att presenteras i respektive ordning följt av en introduktion av Samspelsdialogen. Intentionen med resultatet är att se hur väl Samspelsdialogen har fungerat samt om det kan ligga till en grund för förbättring och utveckling av verktyget. Frågeställningar som ligger till grund för arbetet är: Kan ett arbetsmiljöverktyg som Samspelsdialogen påverka människors känsla av sammanhang och upplevda arbetskontrollokus på arbetsplatsen och finns det ett samband mellan en individs känsla av sammanhang och dennes upplevda kontroll i arbetslivet?

Arbetstrivsel

I dagens samhälle kretsar vardagen till stor del kring arbetslivet och mycket tid spenderas på arbetsplatsen tillsammans med våra kollegor. Arbetet är för många inte bara en inkomstkälla utan också en plats med social betydelse (De Klerk, 2005). Krav ställs på arbetsgivare att erbjuda en bra arbetsplats, anpassad och utformad på ett sätt som främjar arbetstrivsel och hälsa. Hur man trivs på sin arbetsplats påverkar hur man presterar men också den allmänna hälsan (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2008). En av de mest inflytelserika definitionerna av hälsa, enligt Broden (2012), är från Världshälsoorganisationen; ”ett tillstånd av totalt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaron av sjukdom eller svaghet”. Definitionen var, när den presenterades 1948, nytänkande i bemärkelsen att den konstaterade att de fysiska, sociala och psykiska aspekterna av hälsa är sammanlänkade och inte bara utgörs av det fysiska (Kumlin, 1998).

I en av Arbetsmiljöverkets rapporter presenteras faktorer som enligt anställda och olika vägledningsdokument beskrivs ha positiv inverkan på arbetsmiljö (Lindberg & Vingård, 2012). Samarbete/teamarbete, utveckling och fortbildning, utvecklad kommunikation, medinflytande och delaktighet, autonomi och empowerment, positivt och socialt klimat, bli behandlad med respekt, kontroll samt positiva, engagerade, rättvisa och tillgängliga ledare är några av de faktorerna med positiv inverkan. Författarna vill rikta fokus på faktorer som främjar arbetsmiljö och introducerar begreppet ”frisk arbetsplats” som en förlängning på begreppet ”god arbetsmiljö”. En frisk arbetsplats har fördelaktiga effekter på både individ och verksamhet så som konkurrenskraft, lönsamhet, delaktighet och bra samarbete (Lindberg & Vingård). Hackman och Oldhams (1976) Job Characteristics Model säger att en känsla av meningsfullhet, ansvar och kunskap om ens bidrag i organisationen behövs för att uppnå effektivitet och arbetstillfredsställelse. Detta bekräftar Thakor och Joshis (2005) studie där säljpersonal presterade högre och hade ett bättre kundbemötande då de kände meningsfullhet i arbetet och kunde identifiera sig med organisationens vision och regler. Ziegler, Hagen och Diehls (2012) studie utförd på anställda med chefsposition på ett IT-företag visade ett samband mellan hög arbetstillfredsställelse och hög prestation, där kontroll och säkerhet i arbetsrollen var moderatorer dvs. de individer som inte kände kontroll och säkerhet i sitt arbete presterade inte bättre trots hög arbetstillfredsställelse. Herzberg et al. (2008) poängterar att belöning i form av lön inte alltid behöver vara enda sättet att motivera

anställda och öka arbetstrivseln utan ansvar, möjlighet till avancemang och säkerhet i anställning kan ge samma effekt.

Work Locus of Control – WLOC

I forskning om motivation och arbetstrivsel är upplevd kontroll en direkt, eller indirekt, delkomponent som t.ex. i Rotters (1966) personlighetsteori Locus of Control. Utifrån denna utformade Spector (1988) en specifik version med fokus på arbetslivet. Work Locus of Control (WLOC), eller arbetskontrollokus, har motpolerna internt och externt WLOC. Den mäter en individs upplevda känsla av att vara i kontroll över effekter av de egna handlingarna på arbetsplatsen. Individer med internt WLOC tenderar att tro mer på att egna handlingar kan påverka kommande utfall medan individer med externt WLOC anser att det som kommer hända både nu och i framtiden ligger utanför deras kontroll (Spector). I arbetssammanhang har man sett att individer med inre WLOC upplever högre arbetstillfredsställelse än de med yttre WLOC. Detta bekräftades i Sprungs och Jexs (2012) studie där resultatet visade att personer med inre WLOC hanterade arbetets olika stressorer bättre än de med yttre WLOC. De med inre WLOC var också mindre benägna att ta till kontraproduktivt beteende dvs. hindra arbetet att nå uppsatta mål både gentemot sina kollegor och organisationen som helhet.

Det finns stöd för samband mellan WLOC och arbetstrivsel i ett flertal studier (Sprungs & Jexs, 2012). White och Spector (1987) gjorde en studie med chefer på landsbygden och i storstäder för att se om det fanns skillnader i ålder och i upplevd WLOC och arbetstillfredsställelse. De fann att äldre individer hade högre grad av inre WLOC samt kände större tillfredsställelse på arbetet än yngre. Könsskillnader är också något som undersökts i flera studier där resultaten inte visat någon skillnad mellan könen, i förhållande till arbetskontrollokus och arbetstrivsel (Strickland & Haley, 1980; White & Spector, 1987). Muhonens och Torkelsons (2004) studie på män och kvinnor från ett svenskt Telecom-företag visade ingen allmän könsskillnad i avseende på WLOC. Däremot fann de att WLOC kan predicera ohälsa och arbetstrivsel för kvinnor men inte för män.

Känsla av Sammanhang – KASAM

Antonovsky (1982) var en av de första som intresserade sig för vilka positiva faktorer som främjar och bibehåller hälsa. Hans nya synsätt, det salutogena, kom som en motkraft till det patogena som fokuserade på riskfaktorer. Enligt Antonovsky (1988) är hälsan ett kontinuum med ytterligheterna total hälsa och total ohälsa. Individer kan pendla fram och tillbaka på denna skala under hela sina liv och är inte låsta till antingen hälsa eller ohälsa. Antonovsky (1988) framhåller vikten av att se individen utifrån dess omgivning och sammanhang och även Währborg (2011) menar att förståelsen för framtidens sjukdomar bör utgå från människan i sitt sammanhang. Vilka resurser och förmågor som krävs för att en individ skall ha god hälsa var Antonovskys (1993) huvudsakliga intresse i studierna.

Generella motståndsresurser (GMR) och känsla av sammanhang (KASAM) är två sammankopplade delkomponenter i Antonovskys (1982) teori. Med GMR menas individens kultur, ekonomiska stabilitet, kunskap, erfarenheter, socialt stöd och andra

biologiska, materiella och psykosociala faktorer. Dessa resurser står till vårt förfogande när vi skall hantera oförutsägbara och stressande situationer. Hur vi väljer att förvalta dem är det viktiga och inte resurserna i sig. En individs GMR ligger enligt Antonovsky till grund för ens möjligheter att känna hög känsla av sammanhang. Individer med hög KASAM har också bättre förutsättningar att uppleva sin omgivning som sammanhängande både i privatlivet och på arbetet.

KASAM:s tre delkomponenter är *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*. Den kognitiva komponenten är begriplighet och förklaras av hur väl en individ kan strukturera och ordna yttre och inre stimuli dvs. göra dem tydliga och förståeliga. Hanterbarhet är den instrumentella delen som beskriver om en individ har de verktyg och resurser som krävs för att klara av de krav som ställs på honom/henne. Den innefattar också om individen upplever att han/hon har kontroll över dessa resurser eller ej, men även en tillit till att andra har kontroll över sina resurser. Den tredje komponenten, som enligt Antonovsky (1988) är den mest betydelsefulla, är den som handlar om motiverande – meningsfullhet. En individ måste känna att han/hon får ut någonting av att lägga sin energi på händelser i sitt liv. Det behöver finnas en tro och känsla på att det man gör har betydelse och mening. Antonovsky (2005) poängterar att de tre delkomponenterna inte ska stå var för sig, de är delar av en helhet som tillsammans kan bidra till en hög känsla av sammanhang hos individen.

Känsla av sammanhang utvecklas under en individs tidiga år och stabiliseras i 30-årsåldern. KASAM kan förändras efter denna ålder men det krävs en större förändring i en individs liv (Antonovsky, 1988). Detta resonemang har kritiserats i flera studier, vars resultat visat samband mellan ålder och stark KASAM (Eriksson & Lindström, 2005; Feldt et al., 2007; Volanen, Lahelma, Silventonen, & Suominen, 2004). Nilsson, Leppert, Simonsson och Starrins (2010) studie på individer i åldrarna 18-85 visade att medelvärdet på KASAM successivt steg med åldern på respondenterna. En förklaring till denna ökning var att GMR i form av inkomst utbildning och sociala nätverk byggs upp och förbättras under livets gång. Lundbergs (1997) studie visade till skillnad från ovan nämnd forskning att de deltagare som hade starkast KASAM var medelålders (45-64 år) och deltagarna med svagast KASAM var över 65 år. I studier rörande könsskillnader och KASAM finns få skillnader rapporterade. Vad man dock kunde se var att män hade något högre känsla av sammanhang än kvinnor (Eriksson & Lindström, 2005; Volanen et al., 2004).

För att urskilja en individs KASAM-poäng används Antonovskys (1988) frågeformulär. Originalen har 29 frågor och påståenden (SOC-29) som skall besvaras på en sjugradig skala. Det finns också en förkortad version med 13 frågor och påståenden (SOC-13). Eriksson och Lindström (2005) utvärderade KASAM och konstaterade att det kunde användas som ett mångkulturellt instrument då formulären SOC-29 och SOC-13 var översatta till 33 språk i 32 länder 2005. Testet har i västvärlden och utanför mottagits väl. Deras resultat stödjer Antonovskys åsikt som redan vid introduktionen av KASAM-testet påstod att det var ett instrument som skulle kunna appliceras på olika kulturer.

KASAM och arbetslivet. KASAM har under de senaste åren börjat användas som ett redskap för att förbättra den psykologiska arbetsmiljön (Höge & Büssing, 2004). Antonovsky (1988) menar att starkt KASAM påverkar och hjälper anställda att på ett bra sätt kunna hantera nya utmaningar och högre stressnivåer och på så sätt öka välmående och arbetstrivsel på arbetsplatsen. I likhet med Antonovsky fann Albertsen, Nielsen och Borg (2001) att individer med hög KASAM hade större möjlighet att hantera stress och att klara utmanande uppgifter bättre än de med låg KASAM. Även i Feldts (1997) studie, på finska tekniker, om välmående på arbetet och hälsa framkom att de med stark känsla av sammanhang kände större välbefinnande på arbetet än de med svag känsla av sammanhang. Nilsson, Andersson, Ejlerstsson och Troein (2012) undersökte om KASAM var en effektiv teori för att identifiera positivt arbetsrelaterade faktorer och processer. Deras hypotes bekräftades då de fann KASAM vara användbar, dels vid identifiering av specifika resurser som kunde förbättra anställdas hälsa, dels som diskussionsunderlag som ökade förståelsen för dessa resurser samt hur dessa påverkade den enskilde individen.

Känsla av Sammanhang och Work Locus of Control

Det finns enligt Myers, Sweeney och Witmer (2000) ett samband mellan både Work Locus of Control och känsla av sammanhang och individers hälsa både på och utanför arbetet. Som tidigare nämnt har både starkt KASAM och internt Work Locus of Control en positiv inverkan på stresshantering (Fontaine, Manstead, & Wagner, 1993; Oosthuizen & Van Lill, 2008). KASAM och WLOC verkar dessutom ha stor påverkan på organisationsklimatet som helhet (Van Lill). Det har diskuterats av bland andra Sullivan (1993) att det finns koppling mellan WLOC och KASAM-delen hanterbarhet. Det finns viss likhet men ofta misstas de för att vara helt likställda. Sullivan påpekar att Work Locus of Control endast tar hänsyn till den enskilda individens kontrollkänslor medan hanterbarhet även handlar om individer i ens närhet och deras kontroll. Däremot har Feldman (2011) och Van Wijk (citerad i Feldman, 2011) funnit tydliga kopplingar mellan hög känsla av sammanhang och intern Work Locus of Control. Feldman menar att resultatet från hennes studie på marknadsundersökningsföretag kan hjälpa organisationer att se vikten av att arbeta med ett salutogent perspektiv dvs. att fokus ligger på det positiva och hälsofrämjande aspekterna på arbetsplatsen samt att dessa kan ligga till grund för utvecklingen av hälsoprogram för anställda. Hon påpekar också att individer med högt KASAM och internt WLOC karaktäriserades av att bland annat vara högpressterande, ha högt självförtroende och att de upplevde arbetsplatsen som förståelig och hanterbar. Work Locus of Control kan ses som en generell motståndsresurs där intern WLOC stärker en individs känsla av sammanhang (Van Wijk citerad i Feldman, 2011).

Samspeledialogen

Verktyget Samspeledialogen, ett spel, utvecklades av Carlehed och Falk 2009 utifrån Västra Götalandsregionens värdegrund, chefskriterier, personalvision 2021 och Socialstyrelsens författningssamling om god vård. Verktyget har som syfte att skapa "den goda arbetsplatsen" för att på så sätt kunna utnyttja resurserna bra och erbjuda kunden eller i detta fall vårdtagarna en god service. Spelet är ett hjälpmedel i arbetet att organisera resurser så effektivt som möjligt. Genom att öppna en dialog om vad de an-

ställda tycker är viktigt på arbetsplatsen kan en känsla av sammanhang utvecklas (Carlehed & Falk, 2009).

Samspelsdialogen är ett resultat av samarbetet mellan en arbetsmiljöhandläggare och en kvalitetsutvecklare som är anställda inom vården i Västra Götalandsregionen. De menar att alla medarbetare måste vara delaktiga för att en organisation skall få en hållbar verksamhetsutveckling. Alla anställda måste vara medvetna om deras roll i organisationen och veta att de är en del av helheten. De liknar organisationers delar som tre tunna rep som tillsammans tvinnas ihop för att bli ett hållbart rep så kallade kardeler (www.cardelia.se). Samspelsdialogen har fått stöd och hedersomnämning av Innovationsslussen som premierar innovativa idéer som förbättrar hälso- och arbetsmiljön i Västra Götalandsregionen (Lundgren, 2011). Idag har 600 anställda på upphovskvinnornas arbetsplats använt sig av delar eller hela Samspelsdialogen liksom flertalet avdelningar och chefer runt om i regionen (www.cardelia.se).

Samspelsdialogens Delar

Samspelsdialogen består av en spelplan och fyra kortlekar; Etik & Bemötande, Chef/Ledarskap, Medarbetarskap och God Vård/Kunden i Fokus. Varje kortserie innehåller ca 20 kort med positiva påståenden om den ideala arbetsplatsen. Innehållet bygger på den salutogena teorin där man vill nå total hälsa genom att lägga fokus på de hälsofrämjande faktorerna på arbetsplatsen (Antonovsky, 1982). För att skapa en hälsofrämjande arbetsplats och ha en effektiv verksamhetsutveckling anser Samspelsdialogens skapare att det behövs en känsla av sammanhang (Carlehed & Falk, 2009). Med detta i åtanke har spelkorterna tagits fram för att lyfta upp frågorna; vad, hur och varför finns vi till i vår organisation (www.cardelia.se)? Som Antonovsky (2005) betonar krävs det tillfredsställelse av de tre delarna begriplighet (vad), hanterbarhet (hur) och meningsfullhet (varför) för att en individ skall uppleva en känsla av sammanhang.

Första kortleken som används är Etik & Bemötande som består av olika citat och ordspråk från kända och okända personer. Anledningen till att dessa kort diskuteras först är att en organisations värderingar ligger till grund för all vidare diskussion (C. Carlehed & M. Falk, personlig kommunikation, 27 november, 2012). Exempel på några utvalda kort: “En droppe droppad i livets älv har ingen kraft att flyta själv. Det ställs ett krav på varenda droppe; hjälp till att hålla de andra oppe.” (Tage Danielsson); “Tala en vän till rätta i hemlighet men beröm honom/henne inför andra” (Leonardo da Vinci).

Chef/Ledarskapskorterna diskuteras näst. Dessa kort innehåller positiva påståenden om hur en chef/ledare skall vara och är formulerade utifrån Västra Götalandsregionens chefskriterier. Exempel på några utvalda kort: “Min chef/ledning sätter tydliga mål och skapar delaktighet för att nå önskade resultat”; “Min chef/ledning uppmuntrar ett hälsofrämjande levnadssätt och goda levnadsvanor”.

Som tredje kortserie diskuteras Medarbetarskap. Korterna är framtagna utifrån Västra Götalandsregionens Personalvision 2021 och bygger på positiva påståenden om hur man skall vara en bra medarbetare. Exempel på några utvalda kort: “Jag är lojal mot

fattade beslut och ser min roll i helheten”; “Jag bidrar till att skapa förutsättningar som främjar ett gott ledarskap”.

God Vård diskuteras sist i spelet. De positiva påståendena är grundade i Socialstyrelsens Författningssamling SOSFS 2011:9 Exempel på några utvalda kort: “Vi ger vård och behandling med respekt för alla människors lika värde”; “Vi har ett välfungerande teamarbete utifrån patientens behov” (Carlehed & Falk, 2009).

Att spela Samspelsdialogen. Ett sätt att använda spelet är att ägna cirka 30 minuter per kortserie för diskussion. Innan spelet startar är det viktigt att gå igenom vilken nivå diskussionerna skall föras på, individ-, grupp- eller organisationsnivå. Det är även viktigt att klargöra organisationens gemensamma värdegrund eftersom det är inom dessa ramar spelet måste ske (Carlehed & Falk, 2009). I grupper om cirka 6 personer tar man sig an en kortlek i taget. Varje deltagare ombeds reflektera över det kort han/hon anser vara det viktigaste för honom/henne själv. De valda korten presenteras i gruppen. Därefter enas gruppen om tre gemensamma kort. Denna process upprepas sedan för varje kortlek. De valda korten kan ligga till grund för vidare verksamhetsutveckling (www.cardelia.se). Skaparna menar att det viktiga inte är att få sitt kort utvalt eller att “vinna” en diskussion utan det är processen under spelets gång som är det viktiga. Syftet är att deltagarna skall uttrycka sina tankar och åsikter och bli lyssnade på av sina medarbetare och kolleger. Delaktighet och engagemang är två nyckelord under spelets gång. Carlehed och Falk säger att ”Korten är ingen sanning, de är ett hjälpmedel för att öppna upp dialog”. Samspelsdialogen är ett verktyg som gör sig bäst om den användas i sin helhet men kortlekarna kan också användas separat. De kan användas som stöd i olika situationer på arbetsplatsen så som medarbetarsamtal, kickoffer, utvecklingsdagar och arbetsplatsträffar. Diskussionerna kring korten kan även ligga till grund för utformningen av en ny handlingsplan (www.cardelia.se). Skaparna påpekar att Samspelsdialogen inte är en ”quick-fix” utan ska användas kontinuerligt och långsiktigt. ”Skapa känsla av sammanhang är inget som sker över en natt utan det är ett arbete som tar tid.” (C. Carlehed & M. Falk, personlig kommunikation, 27 november, 2012).

Rolf Gustafson grundare till dialogverktyget Personaldialog lyfter också fram vikten av att skapa dialog på arbetsplatsen och på så sätt öka hälsa och effektivitet i en organisation. Verktyg har sin grund i den salutogena KASAM-teorin (Gustafson, n. d.). Gustafson menar:

Att uppnå en känsla av sammanhang på arbetet är en lång process där man får återkomma till de Kasamrelaterade frågorna många gånger. Men när man börjar komma in i det konstruktiva tankesättet har man nytta och glädje av det även i livet utanför arbetet. (Gustavsson citerad i Det kreativa facket, 2011)

Antaganden

Med utgångspunkt i den presenterade litteraturöversikten finns intresse att undersöka om Samspelsdialogen som utgår från det salutogena tankesättet kan stärka anställdas känsla av sammanhang. Då forskning visat att samband finns mellan KASAM och WLOC finns även intresse av att se hur spelet påverkar de anställdas arbetskontrollokus.

1. Nilsson et al., (2010), har visat att samband finns mellan ålder och KASAM. Det förväntas även i denna undersökning att äldre respondenter har högre KASAM-poäng än yngre respondenter.
2. Det förväntas finnas en skillnad i hur mycket varje KASAM-del (meningsfullhet, hanterbarhet, och begriplighet) bidrar till den totala KASAM-poängen (Antonovsky, 1988).
3. Det förväntas ett samband mellan KASAM och WLOC så som Feldman (2011) fann i sin studie med anställda på ett marknadsundersökningsföretag, dvs deltagare som med hög känsla av sammanhang upplever även hög kontroll över sitt handlande.
4. Den grupp som spelat Samspeledialogen förväntas ha högre intern WLOC än den grupp som inte spelat Samspeledialogen
5. Eftersom Samspeledialogen utgår från ett salutogent tankesätt och syftar till att påverka känsla av sammanhang hos anställda, förväntas det att den grupp som spelat Samspeledialogen har högre KASAM-poäng än den grupp som inte spelat Samspeledialogen.

Metod

Deltagare

I studien ingick totalt 117 deltagare, varav 26 var män och 91 var kvinnor ($M = 46$, $s = 10.8$). Åldersspannet var 23-65 år och antal år som deltagarna varit anställda inom vården varierade mellan sju månader och 43 år ($M = 22$ år, $s = 11.5$ år) och på den nuvarande avdelningen varierade arbetstiden mellan två månader och 37 år ($M = 9.4$ år, $s = 8.6$ år). Det externa bortfallet var 51 % och 4 enkäter fick senare uteslutas på grund av att de inte var fullständigt ifyllda vilket ledde till att det totala bortfallet blev 53 %. En indelning i experiment- och kontrollgrupp gjordes med avseende på Samspeledialogen. I experimentgruppen ingick 55 deltagare och i kontrollgruppen ingick 62 deltagare. Det förelåg ingen åldersskillnad inom grupperna.

Instrument

Två enkäter har använts, en enkät till den grupp som inte hade spelat Samspeledialogen, kontrollgrupp (Bil.1) och en enkät till den grupp som hade spelat, experimentgrupp (Bil.2). Enkäterna inleddes med en kort beskrivning av studien och information om anonymitet där det framgick att inga utomstående hade tillgång till materialet. De två enkäterna är identiska förutom de frågor som berör erfarenhet av Samspeledialogen. Enkäterna var uppdelade i tre respektive fyra delar. Den första delen bestod av sex demografiska frågor så som kön, ålder och hur länge man har varit anställd på sin arbetsplats. Inom varje grupp delades deltagarna in i åldersklasser för att användas i analyserna. De åldersklasserna som skapades var ”unga” (23-41 år), ”medelålders” (42-53 år) och ”äldre” (54-65) år.

Del två bestod av 10 attitydfrågor om Samspelsdialogen på en sjugradig Likertskala med ytterligheterna ”instämmer inte alls” och ”instämmer helt” samt en öppen fråga där åsikter om Samspelsdialogen kunde uttryckas. Exempel på en attitydfråga var ”Hur upplevde du Samspelsdialogen under spelets gång?”. Attitydfrågorna har ett Cronbachs alpha på 0.79.

Den tredje delen ”Arbetsrelaterade frågor” bestod av 16 frågor om Work Locus of Control som besvaras på en sexgradig skala med ändpunkterna ”stämmer inte alls” och ”stämmer helt” (Cronbachs alpha 0.77). Hälften av frågorna avsåg att mäta intern WLOC och hälften extern WLOC där poängen gick från 16-95 (Sprungs & Jexs, 2012). Hög poäng på WLOC-skalan indikerar extern WLOC och låg WLOC-poäng innebär intern WLOC (Spector, 1988). Vid uträkning av total Work Locus of Control vänds värdena på frågorna som representerar intern WLOC, dvs. nr. 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 och 15 (alpha 0.65). Resterande frågor avser extern WLOC och har ett alpha på 0.86.

Sista delen av enkäten bestod av KASAM-test (alpha 0.83) med 29 frågor på en sjugradig Likertskala. Tio av frågorna är formulerade för att mäta hanterbarhet (alpha 0.77), tio är formulerade för att mäta begriplighet (alpha 0.71), åtta frågor skall mäta meningsfullhet (alpha 0.83) och fråga 3 ligger utanför grupperingen och räknas därför bara med i total KASAM (www.doublepeak.net). Exempel på två frågor var ”Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?” som besvarades mellan ”har aldrig hänt” och ”har ofta hänt”, och ”När du ställs inför ett svårt problem är lösningen:” som besvarades mellan ”alltid förvirrande och svårt att finna” och ”fullständigt solklar”. Vid uträkning av KASAM summeras värdena på samtliga frågor och på följande frågor vänds värdet: 1, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 16, 20, 23, 25 och 27. Ett högt värde på KASAM-testet indikerar en stark känsla av sammanhang.

Vid bedömning av KASAM kommer Double Peak ABs poängindelning att användas; 29-120 poäng räknas som svagt, 121-160 räknas som medel/normalt och 161-203 räknas som höga. Poängindelning bygger på ett antal normativa studier (www.doublepeak.net).

Procedur

Enkäterna placerades i numrerade kuvert och lämnades till verksamhetschefer på sex olika vårdavdelningar i Västra Götalandsregionen för distribuering till respondenterna. I samband med överlämnandet informerades om studiens syfte, upplägg och tillvägagångssätt. När respondenterna fyllt i sin enkät förslöt de kuvertet och bockade av sitt kuvertnummer på en lista. Kuverten var numrerade för att underlätta dokumentation av svarsfrekvensen. Inga namn förekom på listorna för att deltagarna inte skulle kunna identifieras. Fyra avdelningar fick en försluten låda där respondenterna lade de ifyllda enkäterna. Detta skedde på avdelningar där enkäterna personligen kunde hämtas. På två avdelningar fick verksamhetscheferna samla ihop respondenternas numrerade kuvert och skicka tillbaka dessa med post. Dessa kuvert kontrollerades extra noga att de var förslutna för att försäkra anonymiteten. Varje avdelning fick cirka en vecka på sig att

samla in enkäterna. Enkäterna analyserades i SPSS och genomfördes på 5 % signifikansnivå.

På en avdelning fick vi möjlighet att delta på en arbetsplatsträff för att presentera vår studie för de anställda och vi tog även med oss fika för att öka deltagandet. Svarsfrekvensen var högst på denna avdelning. På en annan avdelning var verksamhetschefen bortrest under veckan då enkäterna fanns på avdelningen. Denna avdelning hade lägst svarsfrekvens. I samband med utdelning av enkäterna utfördes också en kortare intervju med utvecklarna av Samspelsdialogen för att öka kunskapen om Samspelsdialogens uppkomst och syfte.

Resultat

Som nämnts ovan så har Double Peaks (doublepeak.net) poängindelning av KASAM i tre olika grupper använts. Fördelningen i denna grupp visas i Tabell 1, spridningen var mellan 94 och 188 poäng.

Tabell 1

Kategorisering av KASAM-värde och Fördelning på Respondenter

Gruppindelning	KASAM värde	N
svag	29-120	11
medel	121-160	80
hög	161-203	26

Majoriteten av Respondenterna i denna undersökning har en känsla av sammanhang som klassas som normalt enligt Double Peaks indelning.

Första antagandet, att äldre respondenter förväntades ha högre KASAM-värde än de yngre, fick inte stöd i envägs variansanalys. I tabell 2 redovisas medelvärde och standardavvikelse för variabeln "KASAM-värde" i respektive åldersgrupp.

Tabell 2

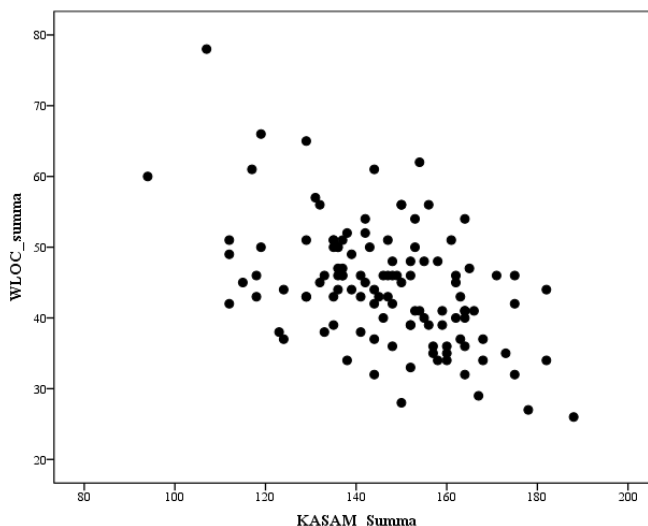
Medelvärde KASAM, Antal, Standardavvikelse

Ålder	Medelvärde för KASAM		
	n	M	s
Unga	38	144	18.2
Medelålders	41	149	16.7
Äldre	38	146	17.5

Antagandet om skillnader mellan KASAM-delarnas bidrag till det totala värdet fick stöd i stegvis multipel regression $R^2 = .996$. Hanterbarhet lades in först och förklarade 83 % av variansen i det totala KASAM, $F(1,115) = 567.65$, $p < .001$. Ytterligare 10.6 % förklarades utav begriplighet, $F(1,114) = 193.34$, $p < .001$ och meningsfullhet

förklarade resterande 6 % av variansen, $F(1,113) = 1\,783.90$, $p < .001$. Således var hanterbarhet den komponent som var mest betydelsefull för respondenternas känsla av sammanhang.

Antagande 3, att det förväntas finnas ett samband mellan KASAM och WLOC, bekräftades i Pearson's korrelation $r(115) = -.50$, $p < .001$. Sambandet mellan variablerna kan avläsas i Figur 1.



Figur 1. Samband mellan respondenters känsla av sammanhang och Work Locus of Control

Figur 1 visar ett negativt samband mellan variablerna dvs. ett högt KASAM ($M = 146.5$, $s = 17.4$) korrelerade med intern WLOC dvs. lågt värde ($M = 44.5$, $s = 8.5$). Deltagare som tyckte sig ha hög känsla av sammanhang upplevde sig även vara i kontroll över sitt handlande.

Att Samspeledialogen skulle ha en positiv påverkan på individens interna WLOC (antagande 4) fick inte stöd i t-test. Poängen på WLOC för experimentgruppen ($M = 44$, $s = 7.2$) och kontrollgruppen ($M = 44.9$, $s = 9.5$) var nästintill identiska. Samspeledialogen hade ingen inverkan på individernas interna WLOC. Tvåvägs variansanalys med KASAM-grupperna och kontroll/experimentgrupp som oberoende variabler visade endast huvudeffekt för KASAM-grupp, $F(2,115) = 8.07$, $p < .001$ (Bonferroni), gruppen med lägst KASAM-värde ($M = 49.9$, $s = 2.5$) skiljde sig från medelgruppen ($M = 44.9$, $s = 0.82$) och gruppen med högst KASAM-värde ($M = 39.2$, $s = 1.5$) med avseende på WLOC.

Antagande 5, att de som spelat Samspeledialogen har högre KASAM än de som inte spelat spelet, bekräftades i t-test, $t(115) = 2.04$, $p < .04$. De som spelat Samspeledialogen hade högre känsla av sammanhang ($M = 149.9$, $s = 15.2$) än den grupp som inte spelat spelet ($M = 143.5$, $s = 18.8$). Experimentgruppen ($M = 54.2$, $s = 6.6$) angav även högre känsla av hanterbarhet än kontrollgruppen ($M = 51.3$, $s = 8.1$) i t-test $t(115) = 2.11$, $p < .037$.

Attityder Till Samspeledialogen

Enkäten hade några frågor som riktade sig till dem som spelat Samspeledialogen och vi ger en kort sammanfattning av dessa.

Majoriteten av de som använt Samspeledialogen var positivt inställda till spelet, 89 % ville använda spelet igen – antingen någon gång eller regelbundet. På påståendet ”Jag hade inga förväntningar på Samspeledialogen innan jag deltog” visade resultatet att få deltagare hade starka förväntningar på spelet ($M = 5.1$, $s = 1.9$). Inte heller förväntan om förbättrad sammanhållning och gruppkänsla var särskilt stark ($M = 4.4$, $s = 1.7$). Däremot var förväntan om att spelet skulle skapa konflikter ($M = 2.8$, $s = 1.5$) mellan kollegor låg.

Resultatet visade att deltagarnas upplevelser var positiva när de spelade Samspeledialogen. Att få diskutera med kollegor upplevdes som befriande ($M = 5$, $s = 1.5$) och respondenterna kände även delaktighet under spelets gång ($M = 5.3$, $s = 1.4$). Syftet med spelet upplevdes vara tydligt ($M = 5.1$, $s = 1.5$) och de flesta deltagare tyckte att det var meningsfullt ($M = 5.1$, $s = 1.6$).

Attityderna till Samspeledialogen efter att ha genomfört spelet var positiva. Respondenterna upplevde att Samspeledialogen till viss del ökade deras förståelse för vikten av samarbete ($M = 4.3$, $s = 1.5$). De upplevde även att spelet fått dem att reflektera över viktiga frågor för sig själva ($M = 4.8$, $s = 1.5$) och sina kollegor ($M = 4.9$, $s = 1.4$). Deltagarna var ganska positiva till Samspeledialogens potential att vara ett bra verktyg för att utveckla arbetsplatsen ($M = 4.9$, $s = 1.6$).

Diskussion

Inledande frågeställningar var att undersöka om Samspeledialogen påverkar människors känsla av sammanhang och upplevda arbetskontrollokus inom vården i Västra Götalandsregionen.

Resultatet för antagande 1, KASAM förväntades öka med åldern, var inte signifikant och går emot Nilssons et al. (2010) resultat som visade ett samband mellan KASAM och ålder. Generella motståndsresurser var i deras undersökning en anledning till att KASAM förbättrades med åldern i och med att GMR i form av inkomst, utbildning och sociala nätverk byggs upp under en individs liv. I vår undersökning ligger alla åldersgrupper inom spannet för normal känsla av sammanhang, vilket skulle kunna betyda att en eller fler av KASAMs delar var uppfyllda hos respondenterna. Vår uppfattning är att anställdas befogenheter inte är beroende av individens ålder inom vården utan av deras utbildning. Om det är på detta sätt kan vi anta att individers KASAM inom vården inte ökar med åldern då deras GMR, från arbetet, inte förändras särskilt mycket över tid. Eftersom arbetet upptar en stor del av våra liv (De Klerk, 2005) kan det antas att de generella motståndsresurser som arbetet bidrar med tydligt avspeglar sig i individens totala känsla av sammanhang. Denna analys styrker Antonovskys (1988) resonemang att KASAM stabiliseras i 30-årsåldern och därefter inte förändras särskilt mycket.

Det skulle i så fall krävas en större förändring hos våra respondenter för att öka deras KASAM t.ex. byte av arbetsplats eller ökad inkomst.

Antagande 2, om att hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet skulle förklara olika stor del av totalt KASAM, bekräftades. Hanterbarhet var den komponent som förklarade över hälften av KASAM-poängen i denna undersökning. Meningsfullhet som enligt Antonovskys (1988) är den mest betydelsefulla komponenten förklarade minst av de tre komponenterna. En anledning till att det är hanterbarhet som förklarar mest kan bero på att respondenterna arbetar inom vården där det krävs struktur, kontroll och att man känner tillit till sina kollegor. Om det är så att arbetsplatsen är den faktor som styr vilken komponent som bidrar mest till totalt KASAM kan vi tänka oss att en av de andra komponenterna skulle kunna vara mest betydelsefull på en annan arbetsplats. Att meningsfullhet tar så liten plats i denna studie tycker vi är förvånande då vår uppfattning är att många anställda inom vården upplever att det är betydelsefullt att få hjälpa andra människor.

Att det finns ett samband mellan KASAM och WLOC, bekräftades i antagande 3. Resultatet i denna undersökning styrker Feldmans (2011) tidigare resultat, att individer med intern Work Locus of Control har hög känsla av sammanhang. Man kan anta att respondenterna inom vården i Västra Götalandsregionen besitter ett eller flera av de karaktärsdrag som Feldman talar om. Att prestera bra, vara medveten om hur arbetsplatsen fungerar och lita på sitt kunnande, kan vara nödvändiga förmågor att ha inom vården enligt vår åsikt. Detta skulle i så fall vara i enlighet med Feldmans resultat om vilka karaktärsdrag som är förknippade med hög känsla av sammanhang och internt Work Locus of Control. En ytterligare anledning till resultatet kan vara den likhet som finns mellan internt WLOC och KASAM-delen hanterbarhet (Sullivan, 1993). Hanterbarhet förklarade en stor del av KASAM och skulle därmed kunna vara en förklaring till det starka sambandet mellan WLOC och KASAM hos respondenterna. Som Sullivan (1993) har påpekat så är det viktigt att komma ihåg att WLOC och hanterbarhet, trots sina likheter, inte är likställda med varandra. Om internt WLOC kan ses som en stärkande GMR till KASAM kan det vara så att respondenterna har hög känsla av sammanhang på grund av att de är i kontroll över sin handlingsförmåga på arbetet (Van Wijk citerad i Feldman, 2011).

Antagande 4, att de individer som spelat Samspeledialogen skulle ha högre intern WLOC än de som inte spelat, bekräftades inte. Däremot kan vi se att individer med lägst känsla av sammanhang skiljde sig kraftigt från de övriga grupperna (medel och hög KASAM) i WLOC. Individerna med medel och hög KASAM hade också lägre WLOC-poäng dvs. en mer intern arbetskontrollokus. En anledning till brist på stöd för antagandet kan vara att Samspeledialogen innefattar fler delar än bara kontroll, och Work Locus of Control kan vara för smalt att mäta i jämförelse med verktyget då dess frågor är utformade att täcka in fler delar på arbetsplatsen. Resultatet tyder däremot på att det redan finns en jämn och positivt riktad kontrollkänsla hos respondenterna, oavsett avdelning och Samspeledialogen. Vi antar att vårdens tydliga rutiner och regelverk kan vara en anledning till detta då anställda har riktlinjer att följa i sitt arbete. Om så är fallet kan det finnas en stark tro på att ens handlingar leder till det man tänkt sig, detta är något som i sådana fall också samstämmer med Sectors (1988) definition av individer med internt arbetskontrollokus.

Antagande 5, att respondenterna som spelat Samspeledialogen skulle ha högre KASAM än de respondenter som inte spelat, bekräftades. Det framkom även att den grupp som spelat Samspeledialogen hade högre känsla av hanterbarhet än kontrollgruppen. Utifrån resultaten kan vi anta att korten i spelet är formulerade på ett sätt att de berör områden som påverkar en individs känsla av sammanhang, kanske framförallt de frågor som rör hanterbarhet. Som vi påpekat tidigare i diskussionen har vi en tro på att det är viktigt att känna kontroll i vår yrket. Att Samspeledialogen kan påverka känsla av hanterbarhet ser vi därmed som mycket bra. Både Samspeledialogens skapare och Gustafson är tydliga med att påpeka att det krävs ett långsiktigt arbete för att nå hög känsla av sammanhang på arbetsplatsen (Gustavsson citerad i Det kreativa facket, 2011; C. Carlehed & M. Falk, personlig kommunikation, 27 november, 2012). Med det menas att det inte räcker att spela Samspeledialogen en gång för att nå önskat resultat (hög KASAM), utan verktyget behöver användas kontinuerligt. Samspeledialogen är ett nytt verktyg som av många respondenter endast har använts vid ett tillfälle. Att använda spelet kontinuerligt kommer förmodligen att stärka dess påverkan på anställdas känsla av sammanhang. Att använda hela Samspeledialogen är vad skaparna rekommenderar, men de öppnar också upp för att kortlekarna kan användas var för sig. Detta tycker vi är positivt och skapar större möjligheter för arbetsgivarna att integrera Samspeledialogen i det vardagliga arbetet t.ex. under arbetsplatsträffar där stora delar av personalen samlas för diskussion. Studien är den första som frågar om personalens upplevelser av att spela Samspeledialogen och av resultatet att döma, förefaller syftet med spelet, som är att förbättra de anställdas känsla av sammanhang, att uppnås.

Över lag var responsen på Samspeledialogen positiv. Förväntningarna på spelet innan det användes var inte särskilt höga och det kan bero på att verktyget är nytt och precis har börjat användas på arbetsplatserna. En orsak till att responsen inte var bättre efter användandet kan bero på att respondenterna inte fått se vad spelet kan bidra med än då det är ett långsiktigt arbete som precis har påbörjats. Däremot ville majoriteten använda spelet igen.

Metoddiskussion

Reliabiliteterna på de olika delarna i enkäten var acceptabla förutom intern WLOC som hade ett alpha på 0.65. Alpha för attityddelen (0.79) kan även ifrågasättas då endast 39 av 55 respondenter ingick i analysen. Att det var så pass många som fick uteslutas i attityddelen kan bero på att de missuppfattade frågorna eller att de helt enkelt valde att inte besvara dem.

En begränsning vi upplevt under undersökningens gång var svårigheten att samla in tillräckligt många enkäter då respondenterna gavs drygt en vecka för att svara. Eftersom sjukvårdspersonal arbetar i skift var det svårt att nå ut till alla anställda samtidigt på så kort tid. Bättre planering från vår sida hade förmodligen underlättat insamlingsprocessen. Om kontakten med berörda avdelningar inletts tidigare hade möten bättre kunnat stämmas i förväg, vilket hade underlättat för båda parter. Det hade också öppnat upp för större utrymme att ha en personlig kontakt med respondenterna då vi såg att den avdelning där vi hade möjlighet att själva informera om undersökning avspeglade sig i den höga svarsfrekvensen. Att insamlingen av enkäter på avdelningarna inte skett på

samma sätt får oss att ifrågasätta validiteten i vår undersökning, då detta eventuellt har påverkat resultat.

Några av de bakgrundsfaktorer som fanns i enkäten var inte relevanta för ovan gjorda undersökning och har därför uteslutits ur analyserna. Vad gäller kön så var fördelningen allt för skev för att kunna ge ett tillförlitligt resultat. Antalet syskon till respondenterna uteslöts också då stickprovet var för litet. För att kunna göra generaliseringar kring antalet syskon hade det krävts att frekvensen för syskonkategorierna hade varit betydligt större. Ytterligare två demografiska frågor som inte utnyttjades var antalet år inom vården respektive på nuvarande avdelning. Om stickprovet varit betydligt större hade kanske antal år inom vården och på nuvarande avdelning kunnat tillföra något, eftersom det är här en eventuell trygghet skulle kunna växa fram hos anställda.

Framtida Studier

Samspelsdialogen är ett verktyg som förefaller ha positiva effekter på känslan av sammanhang hos anställda inom vården i Västra Götalandsregionen. I arbetet för att förbättra känslan av sammanhang på arbetsplatsen bör fokus även riktas mot att anställda ska ha en känsla av att vara i kontroll över sin situation och kunna lita på sin handlingsförmåga. Vi anser att analysens resultat skall ses som ett utgångsläge för Samspelsdialogens utveckling och att undersökningen ger en bra grund för framtida studier. Då ingen tidigare har gjort studier på Samspelsdialogen tror vi att denna studie kan bidra med någonting nytt inom områdena arbetsmiljö och arbetstrivsel. För framtiden skulle det vara intressant att genomföra en likvärdig studie för att se om föreliggande resultat kan stärkas ytterligare, då Samspelsdialogen är tänkt som ett långsiktigt verktyg. Ett annat tillvägagångssätt kan vara att genomföra en före- och efterstudie där man följer en grupp som inte ännu har spelat Samspelsdialogen. KASAM kan då mätas både innan och efter användandet av Samspelsdialogen. En intressant infallsvinkel i en framtida studie skulle vara att jämföra olika anställningstyper inom vården, för att se om känsla av sammanhang eller kontroll varierar beroende på tjänst. I och med sambandet mellan Samspelsdialogen och känsla av sammanhang, hade det varit intressant att undersöka själva spelet och dess innehåll för att se om korten är formulerade så att de på bästa sätt matchar KASAM-teorin samt vilka kort som är avsedda att mäta hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet. Eftersom hanterbarhet har identifierats som den mest betydelsefulla komponenten hos respondenterna i undersökningen bör fokus eventuellt riktas på denna del.

Referenser

- Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*, 15(3), 241-253.
doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370110066562>
- Antonovsky, A. (1982). *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine*, 36(6), 725-733.
doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90033-Z](http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(93)90033-Z)
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium* (M. Elfstadius, Övers.). (2. uppl.). Stockholm: Natur & Kultur. (Originalarbete publicerat 1988).
- Brodén, D. (2012, Juni 18). Ett vidgat perspektiv på hälsa [Webbdokument]. Hämtad 23 januari, 2013, från www.balder.hum.gu.se/forskningsprogram/Ett-vidgat-perspektiv-pa-halsa
- De Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-88.
doi: <http://dx.doi.org/10.1108/eb028998>
- Det kreativa facket. (2011). *Öka arbetsglädjen och effektiviteten med KASAM*. Hämtad 31 januari, 2013, från <http://www.dik.se/artikel/9480/oka-arbetsgladjen-och-effektiviteten-med-kasam>
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), 460-466. doi: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2003.018085>
- Feldman, J. (2011). *The relationship between emotional intelligence, locus of control and sense of coherence in a market research organization*. University of South Africa. Hämtad 5 februari, 2013, från <http://hdl.handle.net/10500/4805>
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects. *Work & Stress*, 11(2), 134-147.
doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678379708256830>
- Feldt, T., Lintula, H., Suominen, S., Koskenvuo, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2007). Structural validity and temporal stability of the 13-item sense of coherence scale: Prospective evidence from the population-based HeSSup study. *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care & Rehabilitation*, 16(3), 483-493.
doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11136-006-9130-z>
- Gustafson, R. (n. d.). Personaldialog: Redskap för ökad känsla av sammanhang (Kasam) på individ-, grupp- och ledningsnivå. Hämtad 21 december, 2012, från <http://www.personaldialog.se/index.html>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2008) *The Motivation to Work*. Transaction Publishers. New Jersey: New Brunswick.

- Höge, T., & Büssing, A. (2004). The impact of sense of coherence and negative affectivity on the work stressor-strain relationship. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(3), 195-205. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.9.3.195>
- Kumlin, T. (Red.). (1998). *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. Uppsala: Ord & Form AB.
- Lindberg, P., & Vingård, E. (2012). *Kunskapsöversikt - Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer* (2012:7, ISSN 1650-3171). Uppsala: Arbetsmiljöverket. Hämtad 14 december, 2012, från <http://www.av.se/publikationer/rapporter/>
- Lundberg, O. (1997). Childhood conditions, sense of coherence, social class and adult ill health: Exploring their theoretical and empirical relations. *Social Science & Medicine, 44*(6), 821-831.
doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(96\)00184-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(96)00184-0)
- Lundgren, H. (2011, Oktober 13). Skellefteås städavdelning hade bästa jobbidén. *Du & jobbet*. Hämtad 2 december, 2012, från <http://www.duochjobbet.se/nyhet/skellefteas-stadavdelning-hade-basta-jobbiden/>
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 20*(1), 21-28.
doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.994>
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling & Development, 78*(3), 251-266.
doi: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>
- Nilsson, P., Andersson, I. H., Ejlertsson, G., & Troein, M. (2012). Workplace health resources based on sense of coherence theory. *International Journal of Workplace Health Management, 5*(3), 156-167.
doi: <http://dx.doi.org/10.1108/17538351211268809>
- Nilsson, K. W., Leppert, J., Simonsson, B., & Starrin, B. (2010). Sense of coherence and psychological well-being: Improvement with age. *Journal of Epidemiology and Community Health, 64*(4), 347-352.
doi: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2008.081174>
- Oosthuizen, J. D., & Van Lill, B. (2008). Coping with stress in the workplace. *South African Journal of Industrial Psychology, 34*(1), 64-69. Hämtad 1 februari, 2013, från <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/421/696>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied, 80*(1), 1-28. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology, 61*(4), 335-340.
doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management, 19*(4), 272-291.
doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0030320>
- Strickland, B. R., & Haley, W. E. (1980). Sex differences on the Rotter I-E scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(5), 930-939.
doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.930>

- Sullivan, G. C. (1993). Towards clarification of convergent concepts: Sense of coherence, will to meaning, locus of control, learned helplessness and hardiness. *Journal of Advanced Nursing*, 18(11), 1772-1778. Hämtad 1 februari, 2013, från <http://search.proquest.com/docview/57778163?accountid=9670>
- Thakor, M. V., & Joshi, A. W. (2005). Motivating salesperson customer orientation: Insights from the job characteristics model. *Journal of Business Research*, 58(5), 584-592. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.002>
- Volanen, S., Lahelma, E., Silventoinen, K., & Suominen, S. (2004). Factors contributing to sense of coherence among men and women. *European Journal of Public Health*, 14(3), 322-330. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/14.3.322>
- Västra Götalandsregionen. (2009). *Samspeledialogen - Vad tycker jag egentligen?* [Broshyr]. Carlehed, C & Falk, M
- White, A. T., & Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship. *Psychology and Aging*, 2(3), 261-265. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.2.3.261>
- Währborg, P. (2009). *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019-2040. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x>

Enkätundersökning

Denna enkätundersökning genomförs av Emelie Aronsson och Maria Johansson, studenter på Högskolan i Borås, och är en del i kandidatexamen. Studien har som mål att utvärdera Samspelsdialogen, ett verktyg som är utvecklat för att främja arbetsmiljö. Spelet kommer att ställas i relation till begreppet *känsla av sammanhang*, som ofta används vid studier av trivsel på arbetsplatser. Dina svar är anonyma och ingen person eller grupp kommer att kunna urskiljas i resultatet. Var vänlig och svara på frågorna utifrån hur du själv upplever din arbetssituation. När du är färdig med enkäten, var vänlig lägg den i kuvertet och förslut, lägg sedan kuvertet i den förseglade lådan. Enkäten kommer bara att hanteras av oss två. **Tack för din medverkan!**

Bakgrund

1. Kön man kvinna
2. Hur många syskon har du? _____ syskon
3. Hur gammal är du? _____ år
4. Hur lång tid har du arbetat inom vården? _____ år _____ månader
5. Hur lång tid har du arbetat på din nuvarande avdelning? _____ år _____ månader
6. Hur har du/din grupp använt samspelsdialogen? delar av den hela

Arbetsrelaterade frågor

Nedan följer ett antal jobbrelaterade påståenden. Var vänlig och använd skalorna nedan för att beskriva till vilken grad påståendena stämmer överens med din uppfattning.

6 = *Stämmer helt*

5 = *Stämmer bra*

4 = *Stämmer till viss grad*

3 = *Stämmer inte så bra*

2 = *Stämmer dåligt*

1 = *Stämmer inte alls*

- _____ 1. Ett arbete är vad man gör det till.
- _____ 2. På de flesta jobb kan man oftast uppnå det man försöker uppnå.
- _____ 3. Om man vet vad man vill ha ut av ett jobb, kan man hitta ett jobb som erbjuder det.
- _____ 4. Om anställda är missnöjda med sin chefs beslut, bör de göra något åt det.
- _____ 5. Att få det jobb man vill ha handlar mest om tur.
- _____ 6. Att tjäna mycket pengar handlar mest om att ha tur.
- _____ 7. De flesta klarar av att göra sitt jobb bra ifall de anstränger sig.
- _____ 8. För att få ett riktigt bra jobb behöver man familj eller vänner på höga positioner.

8. Hittills har ditt liv:

	1	2	3	4	5	6	7
helt saknat mål och mening							genomgående haft mål och mening

9. Känner du dig orättvist behandlad?

	1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta							mycket sällan/aldrig

10. De senaste tio åren har ditt liv varit:

	1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du visste vad som skulle hända härnäst							helt förutsägbart utan överraskande förändringar

11. De flesta saker du gör i framtiden kommer troligtvis att vara:

	1	2	3	4	5	6	7
helt fascinerande							fullkomligt uttråkiga

12. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?

	1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta							mycket sällan/aldrig

13. Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på livet?

	1	2	3	4	5	6	7
det går alltid att finna en lösning på livets svårigheter							det finns ingen lösning på livets svårigheter

14. När du tänker på ditt liv, händer det mycket ofta att du:

	1	2	3	4	5	6	7
känner hur härligt det är att leva							frågar dig själv varför du överhuvud taget finns till

15. När du ställs inför ett svårt problem är lösningen:

	1	2	3	4	5	6	7
alltid förvirrande och svår att finna							fullständigt solklar

16. Är dina dagliga sysslor en källa till:

	1	2	3	4	5	6	7
glädje och djup tillfredsställelse							smärta och leda

17. I framtiden kommer ditt liv förmodligen att vara:

	1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du vet vad som händer härnäst							helt förutsägbart och utan överraskande förändringar

18. När något otrevligt hände tidigare brukade du:

	1	2	3	4	5	6	7
älta det om och om igen							säga "Det var det" och sedan gå vidare

19. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

20. När du gör något som får dig att känna dig väl till mods:

1 2 3 4 5 6 7
kommer du säkert att fortsätta att känna dig väl till mods kommer det säkert att hända något som förstör den goda tillmodskänslan

21. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

22. du är inställd på att ditt personliga liv i framtiden kommer att vara:

1 2 3 4 5 6 7
helt utan mål och mening fyllt av mål och mening

23. Tror du att det i framtiden *alltid* kommer att finnas människor som du kan räkna med?

1 2 3 4 5 6 7
det är du helt säker på det tvivlar du på

24. Händer det att du har en känsla av att du inte vet exakt vad som håller på att hända?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

25. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel".

Hur ofta har du känt det så?

1 2 3 4 5 6 7
aldrig mycket ofta

26. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att:

1 2 3 4 5 6 7
du över- eller undervärderade dess betydelse du såg saken i dess rätta proportion

27. När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom viktiga områden av ditt liv, har du då en känsla av att:

1 2 3 4 5 6 7
du alltid kommer att lyckas övervinna svårigheterna du inte kommer att lyckas övervinna svårigheterna

28. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

29. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

Enkätundersökning

Denna enkätundersökning genomförs av Emelie Aronsson och Maria Johansson, studenter på Högskolan i Borås, och är en del i kandidatexamen. Studien har som mål att utvärdera Samspelsdialogen, ett verktyg som är utvecklat för att främja arbetsmiljö. Spelet kommer att ställas i relation till begreppet *känsla av sammanhang*, som ofta används vid studier av trivsel på arbetsplatser. Dina svar är anonyma och ingen person eller grupp kommer att kunna urskiljas i resultatet. Var vänlig och svara på frågorna utifrån hur du själv upplever din arbetssituation. När du är färdig med enkäten, var vänlig lägg den i kuvertet och förslut, lägg sedan kuvertet i den förseglade lådan. Enkäten kommer bara att hanteras av oss två. **Tack för din medverkan!**

Bakgrund

1. Kön man kvinna
2. Hur många syskon har du? _____ syskon
3. Hur gammal är du? _____ år
4. Hur lång tid har du arbetat inom vården? _____ år _____ månader
5. Hur lång tid har du arbetat på din nuvarande avdelning? _____ år _____ månader
6. Hur har du/din grupp använt samspelsdialogen? delar av den hela

Samspelsdialogen

1. Vad hade du för förväntningar på Samspelsdialogen innan du deltog i spelet?

Jag hade:	<i>Instämmer inte alls</i>				<i>Instämmer helt</i>		
.. inga förväntningar	1	2	3	4	5	6	7
.. en bild att den kunde bidra till förbättrad sammanhållning och gruppkänsla	1	2	3	4	5	6	7
.. en bild av det skulle uppstå konflikter	1	2	3	4	5	6	7

2. Hur upplevde du Samspelsdialogen under spelets gång?

Jag kände att:	<i>Instämmer inte alls</i>				<i>Instämmer helt</i>		
.. det var befriande att få diskutera med kollegor	1	2	3	4	5	6	7
.. mig delaktig	1	2	3	4	5	6	7

.. syftet med spelet var tydligt	1	2	3	4	5	6	7
.. spelet var meningsfullt	1	2	3	4	5	6	7

3. Hur ser du på Samspeledialogen efter att du deltagit i spelet?

Samspeledialogen har:	<i>Instämmer inte alls</i>				<i>Instämmer helt</i>		
.. gett mig en större förståelse för vikten av samarbete	1	2	3	4	5	6	7
.. fått mig att reflektera över vilka frågor som är viktiga för mig	1	2	3	4	5	6	7
.. fått mig att reflektera över vilka frågor som är viktiga för mina kollegor	1	2	3	4	5	6	7
.. potential att användas som ett bra verktyg för att utveckla min/vårarbetsplats	1	2	3	4	5	6	7

4. Skulle du vilja använda Samspeledialogen igen?

- nej, aldrig
 ja, någon gång
 ja, regelbundet

5. Om du fick möjlighet, skulle du då vilja ändra på något i samspeledialogen? Vad/ varför?

Arbetsrelaterade frågor

Nedan följer ett antal jobbrelaterade påståenden. Var vänlig och använd skalorna nedan för att beskriva till vilken grad påståendena stämmer överens med din uppfattning.

- 6 = *Stämmer helt*
 5 = *Stämmer bra*
 4 = *Stämmer till viss grad*
 3 = *Stämmer inte så bra*
 2 = *Stämmer dåligt*
 1 = *Stämmer inte alls*

- _____ 1. Ett arbete är vad man gör det till.
 _____ 2. På de flesta jobb kan man oftast uppnå det man försöker uppnå.
 _____ 3. Om man vet vad man vill ha ut av ett jobb, kan man hitta ett jobb som erbjuder det.
 _____ 4. Om anställda är missnöjda med sin chefs beslut, bör de göra något åt det.
 _____ 5. Att få det jobb man vill ha handlar mest om tur.
 _____ 6. Att tjäna mycket pengar handlar mest om att ha tur.
 _____ 7. De flesta klarar av att göra sitt jobb bra ifall de anstränger sig.

- ___ 8. För att få ett riktigt bra jobb behöver man familj eller vänner på höga positioner.
- ___ 9. Att bli befordrad handlar oftast om att man har tur.
- ___ 10. För att få ett riktigt bra jobb, är det viktigare att ha bra kontakter än att ha mycket kunskap.
- ___ 11. Befordringar ges till anställda som presterar bra på jobbet.
- ___ 12. För att tjäna mycket pengar måste man ha rätt kontakter.
- ___ 13. På de flesta jobb krävs det mycket tur för att bli en enastående anställd.
- ___ 14. De som presterar bra på sitt jobb blir oftast belönade för det.
- ___ 15. De flesta anställda har större inflytande på sina chefer än vad de tror.
- ___ 16. Den huvudsakliga skillnaden mellan de som tjänar mycket pengar och de som tjänar lite pengar är tur.

Känsla av sammanhang

Här är några frågor som berör skilda områden av livet. Varje fråga har 7 möjliga svar. Var snäll och markera den siffra som bäst passar in på just dig. Siffran 1 eller 7 är svarens yttervärden. Ge endast ett svar på varje fråga.

1. När du talar med människor, har du då en känsla av att de inte förstår dig?

1 2 3 4 5 6 7

Har aldrig den känslan

har alltid den känslan

2. När du har varit tvungen att göra någonting som krävde samarbete med andra, hade du då en känsla av att det?

1 2 3 4 5 6 7

Kommer säkert
inte att bli gjort

kommer säkert
att bli gjort

3. Tänk på de människor du kommer i kontakt med dagligen, bortsett från dem som står dig närmast. Hur väl känner du de flesta av dem?

1 2 3 4 5 6 7

tycker att de känner dem
mycket väl

är främlingar

4. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?

1 2 3 4 5 6 7

mycket sällan
eller aldrig

mycket ofta

5. Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig hänt

har ofta hänt

6. Har det hänt att människor som du litade på har gjort dig besviken?

1 2 3 4 5 6 7

har aldrig hänt

har ofta hänt

7. Livet är:

1 2 3 4 5 6 7

alltigenom intressant

fullständigt enahanda

8. Hittills har ditt liv:

	1	2	3	4	5	6	7
helt saknat mål och mening							genomgående haft mål och mening

9. Känner du dig orättvist behandlad?

	1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta							mycket sällan/aldrig

10. De senaste tio åren har ditt liv varit:

	1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du visste vad som skulle hända härnäst							helt förutsägbart utan överraskande förändringar

11. De flesta saker du gör i framtiden kommer troligtvis att vara:

	1	2	3	4	5	6	7
helt fascinerande							fullkomligt uttråkiga

12. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?

	1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta							mycket sällan/ aldrig

13. Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på livet?

	1	2	3	4	5	6	7
det går alltid att finna en lösning på livets svårigheter							det finns ingen lösning på livets svårigheter

14. När du tänker på ditt liv, händer det mycket ofta att du:

	1	2	3	4	5	6	7
känner hur härligt det är att leva							frågar dig själv varför du överhuvud taget finns till

15. När du ställs inför ett svårt problem är lösningen:

	1	2	3	4	5	6	7
alltid förvirrande och svår att finna							fullständigt solklar

16. Är dina dagliga sysslor en källa till:

	1	2	3	4	5	6	7
glädje och djup tillfredsställelse							smärta och leda

17. I framtiden kommer ditt liv förmodligen att vara:

	1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du vet vad som händer härnäst							helt förutsägbart och utan överraskande förändringar

18. När något otrevligt hände tidigare brukade du:

	1	2	3	4	5	6	7
älta det om och om igen							säga "Det var det" och sedan gå vidare

19. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/aldrig

20. När du gör något som får dig att känna dig väl till mods:

1 2 3 4 5 6 7
kommer du säkert att fortsätta att känna dig väl till mods kommer det säkert att hända något som förstör den goda tillmodskänslan

21. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/ aldrig

22. du är inställd på att ditt personliga liv i framtiden kommer att vara:

1 2 3 4 5 6 7
helt utan mål och mening fyllt av mål och mening

23. Tror du att det i framtiden *alltid* kommer att finnas människor som du kan räkna med?

1 2 3 4 5 6 7
det är du helt säker på det tvivlar du på

24. Händer det att du har en känsla av att du inte vet exakt vad som håller på att hända?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/ aldrig

25. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel".

Hur ofta har du känt det så?

1 2 3 4 5 6 7
aldrig mycket ofta

26. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att:

1 2 3 4 5 6 7
du över- eller undervärderade dess betydelse du såg saken i dess rätta proportion

27. När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom viktiga områden av ditt liv, har du då en känsla av att:

1 2 3 4 5 6 7
du alltid kommer att lyckas övervinna svårigheterna du inte kommer att lyckas övervinna svårigheterna

28. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/ aldrig

29. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

1 2 3 4 5 6 7
mycket ofta mycket sällan/ aldrig