



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Sammanhang och engagemang -

En kvalitativ studie som undersöker medarbetares upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön och dess relation till arbetsengagemang utifrån KASAM-modellen



*Författare: Katarina Zasepa
Handledare: Johan Billsten
Examinator: David Marcusson-Clavertz
Lärosäte: Linnéuniversitetet
Ämne: Psykologi III
Termin: HT2024
Kurskod: 2PS62E
Nivå: Kandidatuppsats*



Abstrakt

Syftet med denna studie var att få en djupare förståelse för medarbetarens upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö utifrån den arbetsrelaterade KASAM-modellen (work-SoC) samt hur denna eventuellt relaterar till deras upplevda arbetsengagemang. Detta är en kvalitativ studie utförd genom en deduktiv tematisk analys som grundar sig på sex semistrukturerade intervjuer med sex heltidsanställda informanter i Sverige. Analysarbetet resulterade i tre övergripande teman; *Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar*, *Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående* och *Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang*. Studiens slutsats är att de tre dimensionerna av den arbetsrelaterade KASAM-modellen förefaller interagera med varandra och att KASAM-dimensionen meningsfullhet, tillsammans med ett eget inflytande över arbetet och nya lärotillfällen, tycks vara av särskild vikt avseende medarbetarnas upplevelser av ett höjt arbetsengagemang.

Nyckelord: *Psykosocial arbetsmiljö, KASAM, arbetsengagemang, medarbetarperspektiv*

Abstract

This study aimed to gain a deeper understanding of employees' experience of their psychosocial work environment based on the work-related SoC model (work-SoC) and how this might relate to their perceived work engagement. This is qualitative research conducted through a deductive thematic analysis based on six semi-structured interviews with six full-time informants in Sweden. The analysis resulted in three main themes; *Comprehensibility inspires feelings of security and good working conditions*, *Manageability evokes feelings of comfort and well-being*, and *Meaningfulness is perceived as promoting work engagement*. The study concludes that the three dimensions of the work-SoC model appear to interact with each other and that the work-SoC dimension of meaningfulness, together with personal influence over work and new learning opportunities, seem to be of particular importance regarding employees' experiences of increased work engagement.

Keywords: *Psychosocial work-environment, work-Soc, work engagement, employee perspective*



Innehållsförteckning

Bakgrund	5
Begrepp och teoretisk referensram	6
KASAM	6
Arbetspecifik KASAM	8
Psykosocial arbetsmiljö	9
Arbetsengagemang	11
Tidigare forskning	13
Syfte och frågeställningar	15
Metod	15
Deltagare	16
Material	16
Procedur	17
Etiska överväganden	19
Resultat	20
Tema: Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar	21
Obegriplighet upplevs påverka hanterbarheten negativt	22
Tema: Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående	24
Stress och hälsoproblem	24
Lärotillfällen och eget inflytande är engagerande	25
Tema: Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang	27
Att bidra till samhället känns meningsfullt och inger en känsla av stolthet	28
Diskussion	28
Tema: Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar	29
Tema: Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående	30
Tema: Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang	32
Praktiska implikationer	33
Metodologisk diskussion	34
Oväntade fynd	36
Arbetsengagemang som upplevs leda till ohälsa	36
En svag begriplighet kan leda till starkare gruppsammanhållning	37



Framtida forskning	38
Referenser	39
Bilagor	41
Bilaga A: Deltagandeförfrågan	41
Bilaga B: Intervjuguide	42



Bakgrund

De senaste årtiondena har arbetslivslandskapet kraftigt förändrats och det fortsätter att kontinuerligt skifta och omvandlas som svar på en omvärld i ständig förändring. Enligt Allvin et al. (2006) har företag, organisationer och myndigheter svarat på den ökade internationaliseringen och det ökade marknadsinflytandet genom att anamma nya flexibla organisationsformer för att bli mer konkurrenskraftiga. I praktiken karaktäriseras denna förändring av bland annat nedskärningar i personalstyrkan, att lägga ner, lägga om eller slå ihop verksamheter som inte är lönsamma, samt förändringar i anställningsformer och anställningsprocesser. Syftet med dessa insatser är att göra organisationen så flexibel som möjligt för att underlätta en snabb och smidig organisatorisk omställning där arbetskraften enkelt ska kunna anpassas till ständigt föränderliga krav bland annat genom att den ska kunna ”föras in i arbetet lika lätt som den kan föras ut” (Allvin et al., 2006, s. 16–17; Rugulies, 2019, s. 3).

Konsekvenserna av dessa förändringar är att allt större krav ställs på individuella arbetstagares anpassningsförmåga; antingen till kraftigt ökade kognitiva krav och ansvar för det egna arbetet, eller att kunna anpassa sig till mer inskränkta anställningsformer och regelverk. Allvin et al. (2006) framhåller att dessa organisatoriska förändringar är multidimensionella och därmed drabbar individuella arbetstagare olika och på olika nivåer men att ”det nya arbetslivet” karaktäriseras av högt ställda krav och konkurrens där individuella förutsättningar och förmågor avgör huruvida dagens arbetsliv blir ett ”personligt utvecklings – eller överlevnadsprojekt” (Allvin et al., 2006, s. 17–21).

Oavsett om den individuella arbetstagaren upplever arbetslivet som ett personligt utvecklingsprojekt eller som en kamp för överlevnad resulterar dessa organisatoriska förändringar i en ökad arbetsrelaterad stress och ohälsa då de otydliga ramverken ger upphov till situationer där arbetstagarna ”lockas till att anstränga sig bortom sin förmåga” samt att acceptera orimliga eller ohälsosamma arbetsvillkor på grund av begränsningar i anställningstryggheten och det ökade individuella ansvaret för den egna anställningsbarheten (Allvin et al., 2006, s. 18).

Enligt Arbetsmiljöverkets rapport ”Arbetsorsakade besvär 2020” hade nästan var tredje sysselsatt person (32%) haft besvär till följd av arbetet de senaste 12-månaderna, där för hög



arbetsbelastning var den vanligaste orsaken (64%) till arbetsorsakade besvär. Detta var en ökning från 2018 som delvis kan förklaras av Covid-19 pandemin (Ponton Klevestedt, 2021).

Samtidigt visar forskning att en grundläggande förutsättning för att skapa verkligt framgångsrika, lärande och effektiva organisationer är friska, kompetenta och engagerade medarbetare. Detta eftersom denna typ av medarbetare tenderar att ha en mer positiv inställning till organisationen och det egna arbetet samt en vilja att anstränga sig, utvecklas, samarbeta och dela med sig av kunskap i syfte att nå organisatorisk framgång – dessa komponenter är förutsättningar för organisatorisk kvalitetsutveckling och för att skapa hållbara lärande organisationer (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 127–131; Schaufeli, 2012, s. 3).

Friska medarbetare är dock inte samma sak som icke-sjuka medarbetare.

Världshälsoorganisationen definierar hälsa som ”ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaron av sjukdom eller handikapp” (WHO, 2025). Det salutogena perspektivet, som syftar till att studera de faktorer som leder till hållbar hälsa istället för sjukdomsorsaker och riskfaktorer, tycks med Världshälsoorganisationens hälsodefinition i åtanke vara en värdefull ingång för att få en djupare förståelse för medarbetarhälsa. En grundmodell inom det salutogena perspektivet är *känslan av sammanhang* (KASAM) som beskriver hur individers uppfattning och förhållningssätt till sin omvärld påverkar hur individer reagerar på ökad stress och utmaningar. Arbetspsykologisk forskning visar att en stark KASAM korrelerar positivt med en upplevd känsla av arbetsengagemang vilket i sin tur korrelerar negativt med utmattningssymptom (Grødal et al., 2019, s. 1–2; Mittelmark & Bauer, 2017, s. 7–9; Schaufeli, 2012, s. 4; Van der Westhuizen, 2018, s. 2)

Det förefaller med andra ord vara en vinst för såväl organisationer som arbetstagare att balansera arbetsmiljöarbetet med såväl förebyggande som hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen för att möjliggöra ett hälsosamt och engagerat arbete.

Begrepp och teoretisk referensram

KASAM

KASAM (Känslan av sammanhang, engelska *sence of coherence* - SoC) är en modell som presenterades av Aaron Antonovsky 1987. Begreppet har en salutogen grund och utgår ifrån



forskning som visar på att det inte är mängden stress som skapar ohälsa hos människan utan att det är den individuella responsen på stress som avgör om den leder till ohälsa eller inte. Antonovsky menade att människans (o)hälsa bör betraktas som ett o-hälsospektrum som människan ständigt rör sig på under sin livstid och att det finns så kallade generaliserade motståndsresurser (GMR) i form av identitetsuppfattning, resurser och sociala relationer som stärker människan och hjälper hen att röra sig mot hälsa på det spektrumet. Antonovsky presenterade förklaringsmodellen KASAM (SoC) som beskriver att sättet en individ uppfattar och bemöter motgångar och ökad stress i livet på beror på individens *känsla av sammanhang* och att det är den som är avgörande i huruvida stressorer resulterar i ohälsa eller inte (Antonovsky, 2005, s. 16–17; Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 99–101; Nilsson et al., 2012, s. 157).

Modellen består av tre delar; Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. *Begriplighet* beskriver en individs omvärldsupplevelse; huruvida hen uppfattar livsomständigheter och händelser som begripliga eller om de upplevs som godtyckliga och oförståeliga. Det handlar om en individs förmåga att kunna tolka och förstå den egna verkligheten oavsett om den upplevs som positiv eller negativ. *Hanterbarhet* belyser responsen, det vill säga hur en individ reagerar på och handskas med den egna verkligheten. Alla människor möter motgångar och stressorer men de individer med en stark KASAM upplever att de har förmågan att hantera sina svårigheter emedan personer med en svag KASAM tenderar att uppleva sig som evigt otursförföljda och hamnar ur balans. *Meningsfullhet* handlar om upplevelsen att livet har en mening. Människor med en stark KASAM brukar känna mening med livet och vara känslomässigt engagerade i områden som är viktiga för dem. Det är dessa tre komponenter som *tillsammans* skapar en känsla av sammanhang. Antonovsky framhöll att KASAM påverkar hur individer reagerar och svarar på sina livsomständigheter *och* att individuella livsomständigheter samtidigt påverkar individers KASAM eftersom de generaliserade motståndsresurserna (GMR) hittas på individ, familj, och samhällsnivå. Forskning visar att det finns samband mellan KASAM och self-efficacy, det vill säga individers upplevda förmåga att kunna påverka sin specifika livssituation, och att individer med en stark KASAM tenderar att se på stressorer som positiva utmaningar och bemöter dessa på ett konstruktivt sätt emedan individer med en svag KASAM reagerar på stressorer som hot och upplever rädsla och en negativ form av stress. Forskning indikerar även att KASAM relaterar positivt till såväl bättre fysisk som psykisk hälsa (Idan et al., 2017, s. 57–58; Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 99–101; Nilsson et al., 2012, s. 157; Sagy & Mana, 2017, s. 77).



Arbetspecifik KASAM (work-SoC)

Inom den arbetspsykologiska forskningen har omfattande studier gjorts mellan KASAM och arbetsrelaterad stress där resultaten indikerar att en stark känsla av KASAM inte enbart minskar risken för utbrändhet på arbetet utan också positivt korrelerar med en ökad känsla av arbetsglädje och välbefinnande på arbetet. Det är viktigt att framhålla att KASAM är något som upplevs, mäts och sker på individnivå, inte på en organisatorisk nivå, men att organisatoriska omständigheter kan ha en hämmande eller främjande effekt på medarbetarnas individuella upplevelser av KASAM (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 99–102; Van der Westhuizen, 2018, s. 1–3).

I en arbetsspecifik kontext kan KASAM beskrivas som "den upplevda begripligheten, hanterbarheten och meningsfullheten i en individs nuvarande arbetssituation" (Grødal et al., 2019, s.1) De tre olika dimensionerna i den arbetsspecifika KASAM-modellen (work-SoC) kan beskrivas enligt följande;

Begriplighet representerar i denna kontext medarbetarnas kunskap och förståelse för det egna arbetet, såväl som företaget och branschen det verkar i, men även anställningstrygghet och arbetsgruppsstillhörighet. Tydlighet avseende förväntningar, ansvarsområden, återkoppling och utvärdering på det utförda arbetet bidrar till att skapa goda förutsättningar för begriplighet på arbetsplatsen (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 102; Van der Westhuizen, 2018, s. 2).

Hanterbarhet beskriver den upplevda förmågan som medarbetaren har att genomföra och påverka det egna arbetet, samt vilka resurser och stöd som tillhandahålls på arbetet. I denna dimension ryms också medarbetarens egen kompetens samt den egna fysiska och psykiska förmågan. Att skapa en arbetskontext där de anställda upplever att de har nödvändiga kunskaper, färdigheter, resurser och tid för att hantera sina arbetsuppgifter samt att det finns ett arbetsstöd då det behövs skapar goda förutsättningar för att uppleva hanterbarhet i arbetet (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 102; Van der Westhuizen, 2018, s. 2).

Meningsfullhet lyfter motivationsaspekten, kvaliteten på arbetsmiljön samt huruvida arbetet och att tillhöra organisationen känns meningsfullt och om den kompensation man får för arbetet uppfattas som rimlig. Antonovsky framhöll att de anställda måste "care to cope" så denna dimension belyser de aspekter som gör att medarbetare känner att det är värt att engagera sig i arbetet och anstränga sig för att lösa uppgifter eller möta motgångar. Att skapa arbetsförutsättningar där medarbetarna upplever ett ägandeskap av och inflytande på arbetet och arbetsmiljön, en arbetstrivsel och rimlig lönekompensation, samt att förankra



organisationens värderingar och/eller samhällsnytta på arbetsplatsen bidrar till att främja en känsla av meningsfullhet i arbetet (Antonovsky, 1987, s. 156; Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 102; Van der Westhuizen, 2018, s. 2).

Eftersom friska medarbetare inte är samma som icke-sjuka medarbetare valdes den salutogena arbetspecifika KASAM-modellen som utgångspunkt för studien för att få en djupare förståelse för varje informants individuella upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplatser.

Psykosocial arbetsmiljö

Termen psykosocial myntades av psykoanalytikern Eric H. Erikson 1959 och syftade till att beskriva hur den mänskliga utvecklingen sker i samspel med dess miljö. Många ser det som självklart att barn och tonåringar utvecklas och formas i samspel med deras sociala miljö, men Erikson menade att även vuxna utvecklas och mognar i samspel med relationer till andra människor samt att arbetet har en stor inverkan på deras självuppfattning, utveckling och välmående (Thylefors, 2009, s. 23).

Psykosocial arbetsmiljö är ett begrepp som syftar till att se en helhetsbild av arbetsmiljön och innefattar alla de olika sociala och organisatoriska komponenter som arbetstagare interagerar med i den övergripande arbetskontexten (Thylefors, 2009, s. 23).

Rugulies (2019) inleder sin artikel ”*What is a psychosocial work environment?*” med att lyfta att psykosocial arbetsmiljö är ett välbeforskat begrepp inom det arbetspsykologiska fältet och att omfattande forskning visar på psykosociala arbetsförhållandens påverkan på arbetstagares hälso – och sjukdomstillstånd. Rugulies (2019) framhåller samtidigt att termen inte är helt oproblematiserad och hänvisar till det svenska Arbetsmiljöverket som har valt att sluta använda sig av termen ”psykosocial arbetsmiljö” för att den tenderar att sätta fokus på den individuella arbetstagarens upplevelser av och reaktioner på arbetsmiljön och att termen ”social arbetsmiljö” istället fokuserar mer på organisatoriska och sociala förutsättningar vilka ligger inom arbetsgivarens kontroll (Rugulies, 2019, s. 1).

Arbetsmiljöverket framhåller att det är arbetsgivaren som ansvarar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i syfte att förebygga risker för att arbetstagare blir skadade eller sjuka på grund av jobbet. Dessa risker innefattar bland annat en ohälsosam arbetsbelastning och/eller långa arbetsdagar som kan leda till arbetsrelaterad stress, kränkande särbehandling och



kognitiva överbelastningar vilket ökar risken för att drabbas av utmattning och psykisk ohälsa. Vidare säger Arbetsmiljölagen att det är riskerna på arbetsplatsen som måste åtgärdas, inte arbetstagarnas reaktion på en påfrestande arbetssituation (Arbetsmiljöverket, 2023; 2025).

Rugulies (2019) belyser hur svårdefinierat begreppet psykosocial arbetsmiljö är och refererar till definitionen av begreppet skrivet av International Labor Office (ILO) 1998 i kapitlet om "Psykosociala och organisatoriska faktorer" i Encyclopaedia of Occupational Health and Safety;

Dessa tillstånd, som vanligtvis kallas psykosociala faktorer, inkluderar aspekter av jobbet och arbetsmiljön såsom organisationsklimat eller kultur, arbetsroller, mellanmänniska relationer på jobbet och utformningen och innehållet i uppgifter (t.ex. variation, meningsfullhet, omfattning, repetitivitet, etc.). Begreppet psykosociala faktorer sträcker sig även bortom den direkta organisatoriska miljön (t.ex. hemförhållanden och krav) och individaspekter (t.ex. personlighet och attityder), vilket kan påverka utvecklingen av stress på jobbet. Ofta används begreppen arbetsorganisation eller organisatoriska faktorer synonymt med begreppet psykosociala faktorer när det gäller arbetsförhållanden vilket kan leda till stress. (Rugulies, 2019, s. 2)

Rugulies (2019) betonar hur detta citat belyser hur problematisk och svårdefinierad termen "psykosocial arbetsmiljö" är då det å ena sidan beskriver psykosociala faktorer som synonyma med "arbetsorganisation" och å andra sidan uttrycker att psykosociala faktorer även inbegriper individfaktorer såsom personlighet och attityder. Denna begreppsotydlighet leder till att det blir svårt att förstå hur faktorerna "arbetsorganisation" och "individuella faktorer" samspelar med varandra (Rugulies, 2019, s. 2).

Då denna studie syftade till att få en djupare förståelse för medarbetares subjektiva upplevelser och reaktioner på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt hur och i vilken utsträckning denna relaterar till det upplevda arbetsengagemanget, ansågs begreppet "psykosocial arbetsmiljö" vara mest lämpligt som utgångspunkt för studien.

Att i studien utgå ifrån den arbetsspecifika KASAM-modellen underlättade navigationen mellan faktorerna "arbetsorganisation" och "individuella faktorer" som ryms inom begreppet "psykosocial arbetsmiljö" eftersom KASAM är något som sker på individnivå och påverkar samt påverkas av individuella faktorer, men som antingen kan främjas eller hämmas av organisatoriska faktorer (Van der Westhuizen, 2018, s. 1–3).



Arbetsengagemang

I artikeln ”*Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?*” informerar Schaufeli (2012) om att begreppet arbetsengagemang är frekvent använt både inom näringslivet och i akademiska sammanhang och att konceptet och dess mätinstrument därför kan variera beroende på infallsvinkel. Schaufeli (2012) dissekerar olika akademiska infallsvinklar och näringslivsängångar och landar i att arbetsengagemang kan ses utifrån tre olika referenspunkter; *arbetsrollen*, *arbetsaktiviteten* och *organisationen*. Att betrakta arbetsengagemang utifrån *arbetsrollen* innebär att medarbetare arbetar engagerat därför att de har ägandeskap över arbetet och identifierar sig med det. *Arbetsaktiviteten* innebär att medarbetaren arbetar engagerat för att själva arbetet är utvecklande, utmanande och uppslukande, och den *organisatoriska referenspunkten*, som kommer från näringslivet, innebär att medarbetaren arbetar engagerat på grund av ett organisatoriskt engagemang (Schaufeli, 2012, s. 3–4).

Vidare presenteras Macey och Schneiders (2008) ansats till att inkorporera dessa olika akademiska och affärsmässiga referenspunkter till en inkluderande definition;

... ett önskvärt tillstånd [som] har ett organisatoriskt syfte och innebär deltagande, åtagande, passion, entusiasm, fokuserad ansträngning och energi (Macey & Schneider, 2008, refererat i Schaufeli, 2012, s. 4).

Trots varierande infallsvinklar anser Schaufeli (2012) att man kan konceptualisera begreppet utifrån två gemensamma komponenter; ett organisatoriskt engagemang som karaktäriseras av en känslomässig samhörighet med organisationen och en önskan att vilja stanna kvar i denna, samt ”extra-role behavior” vilket innebär att medarbetare på eget bevåg agerar för att främja organisationen (Schaufeli, 2012, s. 3).

Schaufeli (2012) framhåller att arbetsengagemang innebär en ”aktivering” och ger upphov till tillstånd såsom entusiasm, uppmärksamhet och upprymdhet. Omfattande forskning visar att de största förutsättningarna för arbetsengagemang är främjande organisatoriska resurser såsom utvecklingsmöjligheter, autonomi och arbetsvariation, feedback och socialt stöd, samt personliga resurser som exempelvis självförmåga, optimism, en organisationsbaserad självkänsla samt en god känsloregleringsförmåga (Schaufeli, 2012, s. 4–5).

Job Demands – Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2008) är en modell som frekvent används för att förklara arbetsengagemang. Enligt modellen är det så kallade aktiva



jobb, det vill säga arbeten med höga arbetskrav, som triggar igång personliga resurser hos medarbetarna vilket aktiverar en motivationsspiral där medarbetarna upplever att de kan och vill lära sig och utveckla sina färdigheter. Variation i de yrkesskickligheter som krävs för att utföra ett gott arbete samt uppskattning från kollegor är de arbetsresurser som starkast predicerar arbetsengagemang avseende arbeten med höga arbetskrav (Bakker & Demerouti, 2008, refererat i Schaufeli, 2012, s. 5).

Fördelarna med engagerade medarbetare är många på såväl individ – som organisationsnivå. Ur ett organisatoriskt perspektiv är engagerade medarbetare den grupp av anställda som presterar allra bäst. Forskning visar att engagerade medarbetare presterar bättre än både de nöjda medarbetarna och arbetsnarkomanerna. De vill och kan ”göra det lilla extra” på arbetet och eftersom de är aktiva och uppmärksamma tenderar de även att begå färre misstag och visar på mer innovativa arbetsbeteenden vilka resulterar i en högre grad av effektivitet och en bättre arbetsprestation. På individnivå är fördelarna också många; engagerade medarbetare tenderar inte bara att uppleva mer glädje, motivation och välbefinnande på arbetet utan har även en mycket bättre mental och psykosomatisk hälsa samt tenderar att ha lägre frånvaro från jobbet och drabbas av färre arbetsskador och olyckor än andra typer av medarbetare. Vidare indikerar forskning att arbetsengagemang korrelerar negativt med utmattning (Schaufeli, 2012, s. 5).

Arbetsengagemang kan mätas genom självskattningsenkäter där näringslivet tenderar att använda sig av egna enkäter. Den enkät som används inom näringslivet som är mest beforskad är Gallup's Q12 vilken är utformad som ett verktyg för ledare med ja och nej-frågor som grundar sig på arbetsresurser istället för att fokusera på subjektiva medarbetarupplevelser och psykologiska processer. För att mäta arbetsengagemang som en psykologisk process används främst Utrecht Work Engagement Scale (UWES), ett självskattningsformulär som inkluderar skalorna kraft, dedikation och absorption där svaren poängsätts på en sjugradig skala som sträcker sig från 0 (aldrig) till 6 (alltid) och högre poäng reflekterar ett högre arbetsengagemang (Schaufeli, 2012, s. 4).

Eftersom detta är en kvalitativ studie som syftade till att få en djupare förståelse för medarbetarnas subjektiva upplevelser av deras arbetsengagemang samt vilka faktorer som påverkar detta valdes att inte använda något formellt mätinstrument för att separat mäta arbetsengagemang. Istället formulerades öppna frågeställningar med ovanstående definitioner och påverkansfaktorer i åtanke utifrån KASAM-modellen som innefattar såväl arbetsresurser som personliga resurser.



Tidigare forskning

Cecon et al. (2022) genomförde en kvalitativ studie som syftade till att analysera hur medarbetare påverkades av rådande jobbresurser och krav utifrån den arbetsrelaterade KASAM-modellen under en implementeringsprocess av ett nytt vårdprogram på deras arbetsplats. Studien grundar sig på fyra intervjuer med vårdnätverkssamordnare samt fyra fokusgrupper med vårdanställda i Tyskland vilka utfördes med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Huvudteman kategoriserades deduktivt efter de tre dimensionerna i den arbetsrelaterade KASAM-modellen (begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet) och underteman kategoriserades in i arbetskrav och arbetsresurser. Resultatet visade att varje dimension av KASAM-modellen påverkades av specifika arbetskrav och arbetsresurser samt att de tre dimensionerna visade sig interagera med varandra, där dimensionerna begriplighet och hanterbarhet tycktes ha en särskild stark samverkan. Forskarna drog slutsatsen att den arbetsrelaterade KASAM-modellen med fördel kunde användas för att granska arbetstagarnas arbetsmiljö och därmed det nya vårdprogrammets genomförbarhet vilket innebär att modellen också kan användas som verktyg både som indikator för kommande program och som implementeringsutvärdering (Cecon et al., 2022, s. 1, 4–8, 12).

Nilsson et al. (2012) ville utifrån ett salutogent perspektiv utforska hälsofrämjande arbetsplatsresurser och sökte därför i sin studie ”*Workplace health resources based on sense of coherence theory*” att få en djupare förståelse för huruvida KASAM-modellen kunde användas för att identifiera positivt upplevda arbetsrelaterade faktorer och processer. Data samlades in genom 13 fokusgruppsintervjuer med sjukhusanställda i Sverige och analyserades sedan deduktivt med KASAM-modellen som ramverk. Analysarbetet resulterade i att specifika förbättringsresurser av betydelse för de anställdas arbetsplatsrelaterade hälsa identifierades. Exempel på sådana är att kunna reflektera själv och tillsammans med kollegor över arbetet, att arbeta i ett rimligt arbetstempo, medarbetaruppskattning och en känsla av arbetsrollstrygghet (Nilsson et al., 2012, s. 156, 158–160).

Tidigare studier som specifikt undersökt samband mellan KASAM-modellen, medarbetarhälsa och arbetsengagemang har använt sig av kvantitativa metoder där självskattningsenkäter använts för att studera korrelationerna. En del forskare har valt att använda sig av den generella KASAM-modellen i denna typ av sambandsstudier medan andra valt att specifikt mäta work-SoC. (Derbis & Jasiński, 2018, s. 1–4; Jasiński & Ociepa, 2021, s. 30–35; Van der Westhuizen, 2018, s. 1, 3, 5–6).



Van der Westhuizen (2018) ville veta huruvida den kontextspecifika arbetsrelaterade KASAM-modellen (work-SoC) var en starkare predikator för medarbetarhälsa än den generella KASAM-modellen och genomförde en kvantitativ studie där arbetsengagemang och utmattning mättes (Fatigue Scale and Work Engagement Scale) tillsammans med två olika KASAM-enkäter som mätte de båda KASAM-modellerna (The Work-SoC Questionnaire & The Orientation to Life Questionnaire). 734 vuxna sydafrikanska hel – och deltidstudenter deltog i studien genom att fylla i självskattningsenkäterna samt en biografisk enkät online. Studiens resultat visar att den arbetsspecifika KASAM-modellen bättre predicerade arbetsengagemang emedan den generella KASAM-modellen var en starkare predikator för utmattning (Van der Westhuizen, 2018, s. 1, 3, 5–6)

Derbis och Jasiński (2018) undersökte i sin studie ”*Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement*” hur dessa faktorer samverkar. I denna studie mättes KASAM generellt istället för arbetsspecifikt då modellen i denna specifika studie utgjorde grunden (tillsammans med tester för psykologisk motståndskraft) för så kallade personliga resurser – det vill säga individfaktorer som triggar igång olika copingmekanismer - och inte organisatoriska faktorer. 94 polska deltagare genomförde studien genom att fylla i självskattningsenkäter som mätte variablerna arbetstillfredsställelse, psykologisk motståndskraft, KASAM och arbetsengagemang. Studiens resultat visade på ömsesidiga samband mellan samtliga undersökta variabler utifrån forskarnas specifika frågeställningar och hypoteser. Vidare indikerade resultatet att de starkaste predikatorerna för arbetsengagemang var arbetstillfredsställelse och KASAM (Derbis & Jasiński, 2018, s. 1–4).

Jasiński och Ociepa (2021) studerade sambanden mellan arbetstillfredsställelse, KASAM och arbetsengagemang. Författarna inkluderade den arbetsspecifika KASAM-modellen i den teoretiska bakgrunden men valde att använda sig utifrån originalmodellen av KASAM och tillämpa den i en arbetskontext istället för att utgå ifrån work-SoC och motiverade beslutet med att de var intresserade av att studera personliga resurser och copingmekanismer i utmanande arbetssituationer. Samtliga tre variabler mättes med enskilda självskattningsformulär online där 80 småföretagare från Polen och Tyskland deltog. Statistiskt signifikanta samband hittades där dimensionerna meningsfullhet och hanterbarhet i KASAM-modellen samt arbetstillfredsställelse starkast korrelerade med arbetsengagemang (Jasiński & Ociepa, 2021, s. 30–35).



Syfte och frågeställningar

Arbetsplatsmarknaden har de senaste årtiondena genomgått en massiv förändring med vilken det ställs nya krav på såväl arbetsgivare som arbetstagare för att säkerställa en hälsosam psykosocial arbetsmiljö i syfte att förebygga arbetsrelaterad ohälsa och för att främja organisatorisk lönsamhet. Vidare framhåller forskning att anställdas arbetsengagemang spelar en nyckelroll i organisatorisk utveckling, effektivitet och framgång (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 127–131; Schaufeli, 2012, s. 3).

Kvantitativa studier visar på signifikanta samband mellan KASAM och arbetsengagemang. Det vore därför intressant att närmare undersöka *hur* medarbetare upplever att den psykosociala arbetsmiljön relaterar till deras arbetsengagemang utifrån den arbetsrelaterade KASAM-modellen.

Syftet med studien var att få en djupare förståelse för medarbetares subjektiva upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplats utifrån de kontextspecifika dimensioner som ryms inom den arbetsrelaterade KASAM-modellen samt hur denna relaterar till deras arbetsengagemang.

Frågeställningen som studien utgick ifrån var:

”Hur upplever medarbetare att den psykosociala arbetsmiljön relaterar till deras arbetsengagemang?”

Metod

För att få en djupare förståelse för informanternas subjektiva upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön analyserades data genom en deduktiv tematisk analys där frågeställningarna (Bilaga B) arbetades fram och insamlad data analyserades utifrån kategorierna som ryms inom den salutogena arbetsrelaterade KASAM-modellen.

Fördelen med denna kvalitativa metod var att den möjliggjorde en utgångspunkt med tydlig struktur i processen att få en större förståelse för ett svårdefinierat och väldigt brett begrepp – psykosocial arbetsmiljö. Att utgå ifrån KASAM-modellen säkerställde vidare att de frågeställningar (Bilaga B) som utgjorde grunden för de insamlade materialet var av relevans för ämnet och byggde på gedigen arbetspsykologisk forskning. Att analysera materialet utifrån denna teori utgjorde även ett stöd i processarbetet och säkerställde att tolkningar av data hade ”en god passform” i förhållande till det insamlade materialet och att all data som



inkluderats var av vikt och ingen data felaktigt tolkats som överdrivet relevant (Langemar, 2008, s.108–109, 127–131).

Deltagare

Sex informanter i åldrarna 36 – 50 år deltog i studien där hälften av deltagarna arbetar inom den offentliga sektorn och hälften inom den privata. Samtliga individer arbetar på heltid och har varit anställda på den befintliga arbetsplatsen i den nuvarande rollen mellan 8 månader och 2,5 år. Informanterna, som rekryterades genom ett bekvämlighetsurval, lever och arbetar i olika städer runtom i Sverige. Nedan (Tabell 1) illustreras demografisk data i tabellform.

Tabell 1

Demografisk data

Deltagare	Kön	Ålder	Yrkesroll	Sektor
Informant 1	Kvinna	38 år	Arkivarie & informationssäkerhetssamordnare	Offentlig
Informant 2	Man	47 år	Jurist	Offentlig
Informant 3	Kvinna	36 år	Inköpare	Privat
Informant 4	Kvinna	49 år	Rehabassistent	Offentlig
Informant 5	Man	50 år	Elektriker	Privat
Informant 6	Kvinna	49 år	Ekonomiassistent	Privat

Material

Intervjuerna utgick från en semistrukturerad intervjuguide (Bilaga B) för att lämna utrymme för meningsfulla följdfrågor baserat på informanternas respons. De öppna, färdigformulerade frågeställningarna grundade sig på de arbetsrelaterade dimensionerna av KASAM som presenterats av Lagrosen & Lagrosen (2021) i boken *”Hälsa och kvalitet i arbetslivet – mentala, fysiska och sociala aspekter”* (Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. 2021, s. 101–102; Langemar, 2008, s. 69–70). Denna valdes som underlag för de tematiska frågeställningarna då boken har ett salutogent förhållningssätt till arbetsrelaterad hälsa samt omfattar mentala, fysiska och sociala aspekter på såväl individuell som organisatorisk nivå både utifrån individens och ledningens perspektiv. Eftersom samtliga informanter som deltog i studien lever i Sverige och arbetar på svenska företag eller myndigheter ansågs det fördelaktigt att utgå ifrån forskning som förklarar och tillämpar den arbetsrelaterade KASAM-modellen i en svensk arbetskontext, som ur ett internationellt arbetslivsperspektiv kan beskrivas som



tämligen unik. Slutligen omfattar boken även organisatorisk framgång, kvalitetsutveckling och lärande vilket relaterar väl till begreppet arbetsengagemang.

Frågeställningarna rörande upplevelser av arbetsengagemang utformades med den sammanställning av forskning som presenterats av Schaufeli (2012) särskilt i åtanke. Samtliga studier som nämndes under avsnittet tidigare forskning som specifikt studerat sambanden mellan arbetsengagemang och arbetsmiljö har utgått ifrån Schaufelis (2002;2003;2004;2007) arbetsengagemangsforskning som teoretisk referensram. Den sammanställning av forskning som Schaufeli (2012) presenterar i artikeln ”*Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?*” ansågs därmed vara bäst lämpad att utgå ifrån i processen att formulera frågor för att få en djupare förståelse för informanternas upplevelser av deras arbetsengagemang (Derbis & Jasiński, 2018, s. 17; Grødal et al., 2019, s.10; Jasiński & Ociepa, 2021, s. 41; Schaufeli, 2012, s. 4–5; Van der Westhuizen, 2018, s. 7).

Frågeställningarna i intervjuguiden var utformade utefter de tre dimensionerna i KASAM-modellen, det vill säga hur begripligt, hanterbart och meningsfullt arbetet och arbetskontexten upplevs. Trots detta fanns det ett utrymme för informanterna att lyfta de aspekter inom deras arbetsmiljöer som de upplevde hade allra störst inverkan på deras mående och de aspekter som starkast relaterade till upplevelser av arbetsengagemang även utanför dessa teoretiska ramar vilket bland annat reflekteras i den dubbelhet som karaktäriserar vissa teman och underteman samt studiens oväntade fynd.

Procedur

Ett bekvämlighetsurval tillämpades där informanterna rekryterades ur det privata nätverket. Denna urvalstyp valdes för att snabbt kunna rekrytera deltagare som var villiga att delta i studien inom den tidsram som satts för uppsatsarbetet. Deltagarna kontaktades via mejl med en deltagandeförfrågan (Bilaga A) där de ombads att delta i studien samt att sprida inbjudan vidare.

Sex intervjuer genomfördes och spelades in via Zoom under januari månad 2025.

Anteckningar togs vid intervjutillfällena och det totala intervjumaterialet var 6h och 54 minuter, där de olika intervjuerna tog mellan 38 minuter och 1h 26 minuter att genomföra.

I enlighet med riktlinjer från Braun och Clarke (2012) tittades på samtliga intervjuer en gång extra innan transkriberingsprocessen påbörjades inom vilken pauser, skratt, suckar, felsägningar etcetera inkluderades och ingen grammatisk rättning gjordes. Under



transkriberingen påbörjades även anonymiseringsprocessen där deltagarnas namn omvandlades till Informant 1, 2, 3 etcetera och namn på arbetsgivare, chefer, kollegor samt samarbetspartners som skulle kunna identifiera arbetsgivarna anonymiserades med XXX. Därefter raderades det inspelade materialet (Braun & Clarke, 2012, s. 4–5).

Data analyserades enligt tematisk analys (TA) utifrån de sex faser och steg-för-steg rekommendationer som presenterats av Braun och Clarke (2012). En deduktiv metod användes där de tre dimensionerna av den arbetsrelaterade KASAM-modellen användes som ramverk för analysarbetet; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. All data som uppfattades som relevant utifrån studiens syfte och frågeställning färgmarkerades och sammanfattades sedan i språkligt närliggande koder som reflekterade råmaterialets innehåll. Efter att allt utvalt textmaterial var kodat påbörjades processen att söka efter mönster och skapa underteman för varje övergripande kategori. Eftersom samtliga informanter hade olika yrkesroller och arbetade i väldigt olika organisationer och kontexter reflekterade det insamlade materialet tydliga motsatsupplevelser i majoriteten av huvudkategorierna vilket reflekteras i dess olika underteman. För att säkerställa att råmaterialet som valts ut var relevant och hade kodats på ett korrekt sätt lästes samtliga transkriberingar igen. Därefter lästes samtliga kodningar igen ytterligare några gånger för att verifiera att inga misstag skett i sorteringsprocessen eller att koder potentiellt skulle komma bättre i uttryck i andra eller nya underteman. Under denna process döptes flera underteman om så att de bättre speglade koderna och informanternas egna formuleringar rent språkligt. Analysen resulterade även i två oväntade fynd som presenteras i ett separat avsnitt (Braun & Clarke, 2012, s. 5–11).

För att illustrera hur rådata kodades och sorterades in i underteman och huvudtema redovisas ett mindre fragment av det analytiska processarbetet i tabellform för huvudtemat ”Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar” (Tabell 2).

Tabell 2

Exempeltabell som illustrerar processen av databearbetning till koder, underteman och slutgiltigt tema

Rådata	Kod	Undertema	Tema
”För att organisationskartan inte är tillräckligt detaljerad och det finns inga tydliga processbeskrivningar på vilka enheter som gör vad. Det påverkar att	Bristande organisation leder till frustration och arbetsrelaterad stress	Obegriplighet upplevs påverka hanterbarheten negativt	Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar



gruppen känner en frustration...det är tungt.”

”Sen om jag halkar efter för att jag inte får planeringen framåt i en vecka eller så, helhetsbilden, det är det som gör det svårt och irriterande”

Bristande organisation leder till frustration och arbetsrelaterad stress

Obegriplighet upplevs påverka hanterbarheten negativt

Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

”hon är som person tydlig, hon säger rakt på sak, så det finns inte så mycket att reflektera, man vet vad man ska göra, vad man ska förbereda. Så det är ganska lätt att jobba med henne”

Tydlighet skapar goda arbetsförutsättningar

Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

”Vi har ett rätt så bra kontakt, jag vet vad som förväntas av mig. Och så vet jag att jag kan, om det är några oklarheter, vända mig till honom. Aldrig varit nåt problem, det är jätteskönt faktiskt”

Tydlighet skapar trygghet

Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

Etiska överväganden

Etiska överväganden togs i beaktning och utgick ifrån Vetenskapsrådets direktiv vars etiska principer är; samtyckeskravet, informationskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet.

Informanterna informerades via mejl i deltagandeförfrågan (Bilaga A) att allt som sades och samlades in under intervjuerna skulle behandlas konfidentiellt och endast användas i forskningssyfte. De informerades även om att Zoomsamtalen skulle spelas in, men att undertecknad var den enda som hade tillgång till dessa videoinspelningar, och att dessa skulle raderas så fort videosamtalet var fullt transkriberat till skriftligt material. I samband med transkriberingen anonymiserades känsliga uppgifter såsom namn, organisation och dylikt och deltagarna omvandlades till ”Informant 1, 2, 3” etcetera.



De informerades även redan i deltagandeförfrågan om att det transkriberade intervjumaterialet skulle raderas i samband med att uppsatsen lämnas in, men att enskilda anonymiserade citat skulle redovisas i uppsatsen, samt att deltagandet var helt frivilligt och att informanterna när som helst kunde dra sig ur utan att ange orsak. Allt detta informerades deltagarna om via mejl i deltagandeförfrågan (Bilaga A) innan de lämnade skriftligt samtycke (via mejl) för medverkan i studien. Denna information upprepades även muntligt inför varje intervju innan Zoominspelningen startades med deltagarnas muntliga medgivande (Vetenskapsrådet, u.å.).

Resultat

Syftet med studien var att få en djupare förståelse för hur medarbetare upplever den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplatser utifrån den arbetsrelaterade KASAM-modellen samt hur denna upplevelse eventuellt relaterar till deras arbetsengagemang. Frågeställningen som studien utgick ifrån var:

”Hur upplever medarbetare att den psykosociala arbetsmiljön relaterar till deras arbetsengagemang?”

Analysarbetet resulterade i tre övergripande teman; ”Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar”, ”Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående” och ”Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang”.

Nedan redovisas de teman och underteman som arbetet resulterat i tillsammans med ett urval av de koder som finns i varje undertema (Tabell 3). Därefter följer en närmare presentation av varje tema med tillhörande underteman i textform.

Tabell 3

Resultattabell som visar de huvudteman och underteman som arbetet resulterat i samt ett urval av koder

Tema	Undertema	Kod
Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar	Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar	Tydlighet skapar goda arbetsförutsättningar Tydlighet skapar trygghet
	Obegriplighet upplevs påverka hanterbarheten negativt	Lösa andra problem än mina arbetsuppgifter Otydlighet öppnar för arbetskonflikter



Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående	Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående	Arbetsmiljön känns bra Det är trevligt att göra arbetsuppgifterna
	Stress och hälsoproblem	Håller inte ut ett helt arbetsliv Det ohållbara arbetslivet
	Lärotillfällen och eget inflytande är engagerande	Stärkande med eget ansvar Monotoni drar ner engagemang
Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang	Meningsfullhet upplevs främja engagemang	Känna sig stolt över organisationen och arbetet Trivas i arbetsrollen
	Att bidra till samhället känns meningsfullt och inger en känsla av stolthet	Ett större samhällsvärde Enormt viktig uppgift

Tema: Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

Hälften av informanterna (2, 4 & 6) upplevde sin arbetsmiljö som mycket tydlig där ansvarsområden, uppgiftskoordinerings, organisationskarta, kommunikation och feedback från chefer och nära kollegor upplevdes som tydlig eller mycket tydlig. Denna tydlighet upplevdes dock inte vara av särskild vikt när det kom till informanternas upplevelser av arbetsengagemang utan visade sig ha störst inverkan på deras upplevelse av arbetstrygghet och arbetsro;

Det känns bra för att jag vet vad jag gör, man kan planera. Man bara skriver ner varje dag vad man ska göra så att jag kan planera det på bättre sätt. Det är bra för det blir lite kaotiskt om man inte vet vad man ska göra. Det är ganska bra så med det här.

(Informant 6)

En hög grad av begriplighet som organisatorisk faktor tycktes även ha en främjande inverkan på den allmänna arbetsmiljön på arbetsplatsen. Informant 2 beskrev det som att det kanske inte har en direkt påverkan på känslan av arbetsengagemang men att det lägger grunden för att en själv och kollegor kan fokusera enbart på sina arbetsuppgifter och att ha ett gott samarbete



istället för att bli distraherade av irritationsmoment eller behöva lösa utmaningar som inte är direkt kopplade till de egna arbetsuppgifterna.

I det insamlade materialet framkom det även att en hög organisatorisk begriplighet tycks ha en motverkande effekt på maktspel och ”kontorspolitik” på arbetsplatsen vilket bidrog till upplevelser av ett tydligt, rättvist, och professionellt kommunikationsklimat på arbetsplatserna, vilket i sin tur bidrog ytterligare till de positiva upplevelserna av trygghet och goda arbetsförutsättningar.

Denna dimension av den arbetsrelaterade KASAM-modellen var av stor vikt för den totala upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön, men upplevdes relatera minst till informanternas känsla av arbetsengagemang oavsett om arbetskontexten uppfattades som begriplig eller obegriplig.

Obegriplighet upplevs påverka hanterbarheten negativt

För de informanter (1, 3 & 5) som upplevde en otydlig eller mycket otydlig arbetskontext upplevdes denna aspekt ha en negativ eller mycket negativ inverkan på arbetsmiljön, med en ökad arbetsrelaterad stress samt minskade möjligheter att lägga fullt fokus på de egna arbetsuppgifterna. Denna obegriplighet bottnade i olika organisatoriska faktorer såsom en mycket otydlig organisationskarta på grund av den enorma storleken på organisationen (informant 1), en total avsaknad av struktur och organisation på grund av företagets lilla storlek (Informant 5) eller en otydlighet kring hur och av vem det utförda arbetet kommer att utvärderas på grund av otydlig och utebliven kommunikation och feedback av nära chefer (Informant 3 & 5).

Informant 5 beskrev att de bristande organisatoriska faktorerna är en anledning till mycket frustration och irritation inte bara för honom utan på hela företaget. Den bristande organisationen, den totala avsaknaden av planerings – och utvärderingsmöten samt övergripande information om de olika projekten resulterar i att arbeten frekvent stannar upp eller behöver göras om vilket i sin tur leder till att medarbetarna sedan behöver jobba över och/eller under högre stress för att ta igen den förlorade arbetstiden som uppkommit till följd av bristande information vid projektstart samt kontinuerlig återkoppling och kommunikation från chefer.



Både Informant 1 & Informant 5 beskrev att dessa organisatoriska brister påverkar arbetsmiljön negativt och leder till en övergripande känsla av frustration i arbetslagen med en ökad arbetsrelaterad stress till följd av att arbetet inte planeras på ett effektivt och tydligt sätt (Informant 5) eller att arbetstid behöver läggas på att lösa andra uppgifter än de egna arbetsuppgifterna (Informant 1) vilket innebär mindre effektiv tid till att arbeta med de egna arbetsuppgifterna. Informanterna upplevde det som att de bristande organisatoriska resurserna skapar en arbetskontext som gör det svårare för dem att utföra sina arbetsuppgifter.

Trots att denna otydlighet upplevdes ha en negativ inverkan på arbetsmiljö, effektivitet och arbetsro uttryckte inte informanterna att dessa negativa konsekvenser hade en särskilt stark inverkan på deras arbetsengagemang. Informant 3, där det enda som ibland leder till arbetsrelaterad stress för henne är de mindre bristerna i den organisatoriska tydligheten, upplever inte alls att det påverkar hennes engagemang utan ” vill då bara rätta till det, och jag menar då att det enda jag vill då är att det ska bli tydligt för alla”. Begreppet arbetsengagemang innefattar dock flera dimensioner, bland annat en långsiktighet i arbetet och organisationen. Informant 1 beskriver hur den organisatoriska otydligheten relaterar till hennes engagemang så här;

Nej men det kanske är mer att jag inte kan se en framtid eller en längre fortsatt framtid på den här arbetsplatsen på grund av de här problemen. Ehm.. alltså ja, engagemang, ur det perspektivet att jag inte kan se liksom att jag skulle planera något initiativ 2 år framåt.

Denna dimension av KASAM-modellen hade en tydlig polaritet där de informanter som har en mycket tydlig arbetskontext och en stark känsla av begriplighet upplever positiva konsekvenser på arbetsmiljön, arbetstrygghet och arbetsförutsättningar och de som arbetar i en mycket otydlig kontext upplever negativa konsekvenser på precis samma punkter. Detta motsatsförhållande gäller även arbetsmiljön där en stark organisatorisk begriplighet tycktes ha en motverkande effekt på maktspel och ”kontorspolitik” på arbetsplatsen och en svag organisatorisk begriplighet tycktes öppna upp för mer utrymme för maktspel på arbetsplatsen där medarbetare ibland behöver reflektera kring vilken dag och på vilket sätt man ska kommunicera något, eller jobba för en VD vars person utgör hela organisationen och vars humör styr hela arbetsplatsen. Informant 5, som överlag upplever ett starkt arbetsengagemang, beskrev det som att;



Det enda som gör att jag tappar engagemang är när chefen inte bryr sig eller när han är sur. Om han inte bryr sig varför ska jag göra det då? Om han är sur och otrevlig då vill inte jag fråga honom om mer uppgifter, då gör jag mitt bara.

Som tidigare nämnt tycktes denna dimension av KASAM relatera minst till känslor av arbetsengagemang. Känslor av obegriplighet upplevdes dock relatera starkare (negativt) till upplevelser av arbetsengagemang än vad känslor av stark begriplighet (positiv) gjorde.

Tema: Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående

Informanterna 2, 3, 5 och 6 upplevde en normal till hög grad av hanterbarhet avseende den egna förmågan att kunna utföra det egna arbetet samt det stöd och resurser som tillhandahålls av organisationen. Precis som för temat ”begriplighet” upplevdes detta ha en positiv inverkan på arbetsmiljön och arbetsförmågan men inte att det relaterar särskilt starkt till det upplevda arbetsengagemanget. På frågan om hur de organisatoriska faktorerna som rör dimensionen hanterbarhet påverkar informanternas psykosociala arbetsmiljö och hur detta relaterar till deras arbetsengagemang uttryckte Informant 6 att ”man känner sig bra i det här arbetsmiljö” och Informant 2 beskrev det så här;

Det ökar ju liksom trivseln i hur arbetet utförs och, ja engagemanget. Engagemang kanske är lite fel ord, men liksom välmående, välmående, att trivas, så. Engagemang för mig är liksom ”jag vill verkligen nu, nu vill jag jobba jag vill göra ett bra jobb!” Och så känner jag *inte*. Alltså jag vill ju göra ett bra jobb såklart, jag vill göra ett *tillräckligt* bra jobb.

Denna aspekt av dimensionen ”hanterbarhet” tycktes i sitt positiva uttryck relatera svagare till känslor av arbetsengagemang än andra aspekter av samma dimension eller när arbetet upplevdes som ohanterligt.

Stress och hälsoproblem

För de respondenter (1 & 4) som upplever en svag hanterbarhet avseende förmågan att kunna utföra det egna arbetet, upplevdes detta påverka både hälsa och arbetsengagemang påtagligt trots att motsatta copingmekanismer tycktes triggas igång hos informanterna.

Informant 1, som har en känsla av ohanterbarhet i sin arbetskontext och upplever sina arbetsförhållanden som ”ohållbara” där det inte är möjligt att jobba under en sådan belastning



under ett helt arbetsliv beskrev hur (o)hanterbarheten relaterar till hennes arbetsengagemang så här;

Ja den här tröttheten och liksom (pust) det påverkar mitt arbetsengagemang negativt, och särskilt i det här långsiktiga tänket och det strategiska arbetet ... att det, det påverkar mig på så sätt att jag känner att det ändå inte kommer att bli något.

(Informant 1)

Informant 4, som jobbar i en snarlik organisation och liknande arbetsomständigheter som Informant 1, beskrev att hon har hjärtklappning på morgnarna när hon loggar in och kollar hur många som är sjuka. Informant 4 och hennes kollegor jobbar under mycket tuffa arbetsförhållanden med en arbetsbelastning som orsakat många sjukskrivningar och uppsägningar, tjänster som inte fylls eller tar många månader att fylla vilket resulterar i en ännu högre arbetsbelastning för de medarbetare som inte sjukskrivit sig eller slutat (ännu). Denna organisatoriska ohanterbarhet – som bottnar i bristande resurser till de offentliga myndigheterna hos båda informanterna – har dock en motsatt effekt på Informant 4 som upplever att de tuffa omständigheterna ökar hennes engagemang och hon ”tänker att blir jag duktigare på det jag gör så blir det kanske enklare, både för mig och för mina kollegor att arbeta.”

Både Informant 1 och Informant 4 har upplevt arbetsorsakade hälsoproblem till följd av den höga arbetsbelastningen och ohanterbarheten i deras arbete. Informant 1:s föregångare blev utbränd och var sjukskriven innan hon tillslut sa upp sig, och Informant 1 har också varit sjukskriven för utmattning. Informant 4 har upplevt arbetsorsakade hälsoproblem och blev skickad till regionhälsan där hon ”fått träffa en kurator där som tyckte att jag skulle vara sjukskriven (ironiskt skratt) och jag är emot sjukskrivningar så ja...”.

En stark känsla av hanterbarhet uppfattades ha en främjande effekt på välmående och trivsel emedan en svag hanterbarhet upplevdes ha kraftiga direkta konsekvenser på hälsa och arbetsengagemang.

Lärotillfällen och eget inflytande är engagerande

Dimensionen hanterbarhet innefattar inte enbart förmågan att hantera sina arbetsuppgifter utan innefattar även aspekter såsom eget inflytande att påverka det egna arbetet samt kompetensutveckling. Denna aspekt av dimensionen hanterbarhet föreföll starkt relatera till upplevelser av arbetsengagemang. Samtliga informanter beskrev att eget inflytande, att få lära



sig nya saker, mer utmaningar och ansvar, att komma framåt och utvecklas är särskilt engagerande och motiverande.

Nej men mest engagerad känner jag när jag får ansvar för ett eget uppdrag, du har en viss tidsaspekt, en viss bestämmelseroll inom godkända ramar för ditt arbete, bra kollegor runtom, visst då känner man sig som mest engagerad. Lite fria händer, du vet vad du ska göra. Du bestämmer lite själv hur du gör det, och alla runtomkring samarbetar på ett bra sätt, och kanske kommer lite uppskattning från chefen, visst då känner man sig väldigt engagerad. (Informant 5)

För mig måste det vara intressant för att känna mig engagerad. Ehm.. jag vet inte hur jag ska uttrycka det men... men, om nån lite rolig fråga eller liksom nåt som är lite udda kommer upp där man känner att "ooh, det här vill jag gräva vidare i". Liksom här lär jag mig nånting. (Informant 2)

Denna starka relation mellan eget inflytande & lärotillfällen och arbetsengagemang stämde även omvänt. Det vill säga att även monoton och understimulans upplevdes ha en stark negativ inverkan på upplevelsen av arbetsengagemang.

Informanterna 2 & 6 arbetar i goda arbetsmiljöer där de trivs och upplever arbetet som organiserat på ett tydligt och hanterbart sätt med en rimlig arbetsbelastning. Båda informanterna berättade att de lätt tappar arbetsengagemanget på grund av upplevelser av tristess och understimulans på arbetet; Informant 2 på grund av mångårig erfarenhet av samma roll och en yrkesrollströtthet, och Informant 6 för att hon är kraftigt överkvalificerad för jobbet hon utför. Informant 6 beskrev understimulansen som det som drar ner hennes arbetsengagemang allra mest och att hon "tappar den gnistra att man vill göra nånting" och Informant 2 illustrerade genom följande citat båda delarna av spektrumet och dess starka relation till upplevt arbetsengagemang;

Den biten är faktiskt väldigt rolig för då är det såhär att det här har jag liksom inte hållit på med innan. Och då kan man bli lite mer engagerad för att då såhär åh nu är det lite nya saker här som jag behöver titta på, här kan jag lära mig nånting, till skillnad från till exempel...jag har hållit på mycket med GDPR och såna frågor, och det är jag så jäkligt trött på. Så att liksom när det kommer såna här frågor (gör spyggest) jag är inte så motiverad för att det är samma sak hela tiden varje gång. Det är minimal variation.



Tema: Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang

Denna dimension tycktes ha en särskilt stark koppling till upplevelsen av arbetsengagemang. Samtliga informanter betonade den samhällsnytta som deras organisationer bidrar med och upplever att den aspekten är engagerande och motiverande. Samtliga informanter kunde även se hur deras roll som ”kugge i hjulet” är av vikt och det bidrog till känslor av meningsfullhet. Flera av informanterna gav uttryck för att en stor drivkraft bakom deras engagemang är de positiva känslorna de upplever av att tillhöra organisationen och/eller arbetet organisationen bedriver;

Det är så öppet och tillgängligt för alla. Det är verkligen för folket. Det finns någonting i prisklass där så att alla kan köpa nånting. Och det känns så himla fint bara, jag blir rörd bara av att tänka på det. Jag känner mig stolt och vill göra mitt bästa, det känns liksom bra att vara där och vara en del av XXX. (Informant 3)

För mig, för att jag ska känna engagemang så... måste det vara en organisation som jobbar för någonting som ger något större värde som mänskliga rättigheter eller liksom offentlig sektor (...) vad organisationen gör för någonting. Det är viktigt för mitt engagemang. Och att jag känner att jag har kontroll eller inflytande över mina arbetsuppgifter, vad jag ska göra och när. (Informant 1)

Andra informanter uttryckte inte samma nivå av organisationssamhörighet eller starka känsla av meningsfullhet för arbetet som organisationen bedriver utan betonade istället hur deras yrkesroll och att de verkligen trivs med den utgör grunden för deras känslor av meningsfullhet och att det i sin tur främjar känslor av arbetsengagemang.

Jo, men jag gillar ju mitt jobb. Jag gillar att jobba med el. Så att det är det som gör att, visst jag kanske inte är gillar att stiga upp kl 5 och åka till XXX och stå i bilköer, men vem gör det? Jag gillar ju mitt jobb så, jag gillar att jobba med el och jag vet att det kommer vara människor som sen är beroende av att det funkar och att jag gjort mitt jobb bra. (Informant 5)

Denna dimension inom den arbetsrelaterade KASAM-modellen innefattar även kvaliteten på arbetsmiljön och en rimlig lönekompensation för arbetet vilket också tycks ha en motiverande och engagerande effekt. Informant 3 och Informant 4 lyfte kollegorna och den fina sammanhållningen på arbetsplatsen som en särskilt motiverande faktor där önskan att bidra



till en god arbetsmiljö och till att nå kortsiktiga och långsiktiga gemensamma mål samt ”hjälpa kollegorna så att de har lättare kanske att göra sina uppgifter” (Informant 4) bidrog till känslor av ett ökat arbetsengagemang. Informant 4 lyfte även kompensationsaspekten som en bidragande faktor till såväl upplevelser av meningsfullhet på arbetet som ett ökat arbetsengagemang.

Att bidra till samhället känns meningsfullt och inger en känsla av stolthet

Informanterna 1, 2 och 4 arbetar på olika sätt med att stötta diverse samhällstjänster vilket de upplever känns som en ”enormt viktig uppgift”. Även Informant 3 och Informant 5 som jobbar inom den privata sektorn kunde lätt se hur deras organisationer bidrar på ett positivt sätt till samhället vilket både upplevdes som meningsfullt och motiverande. Ordet ”stolt” förekom ofta och i direkt koppling till den samhällstjänst som man bidragit till tack vare sitt arbete i organisationen, oavsett om det var genom att tillhöra en organisation som direkt stödjer en viktig samhällstjänst eller om man som elektriker har ansträngt sig extra mycket när man kopplat operationssalar på ett sjukhus.

För de informanter som jobbar inom den offentliga sektorn upplevdes meningsfullheten i samhällsnyttan extra starkt och som en tydlig motiverande faktor;

Det är oerhört meningsfullt. För just det här statlig sektor känns alltid meningsfullt och kommunens arbete det är det mest basala som finns och som behövs i samhället så att det är väldigt nära medborgarna. Det är liksom... så det känns väldigt, väldigt meningsfullt att lägga min tid i en organisation som ger socialtjänst och omsorg och ja... där är det ingen brist! Hahaha top of the line av motivation på det sättet!

(Informant 1)

Det här att min organisation gör nånting viktigt, den, den är nog ganska (...) men vad jag skulle komma till var liksom mer att gör organisationen nånting som är viktigt ja men då blir det ju roligare, eller det blir lite mer, man blir lite stolt för att jag jobbar på den här. (Informant 2)

Diskussion

Syftet med studien var att få en djupare förståelse för medarbetares upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö samt hur denna eventuellt relaterar till deras upplevelser av



arbetsengagemang. Den psykosociala arbetsmiljön betraktades utifrån den arbetsrelaterade KASAM-modellen (work-SoC) och analysarbetet resulterade i tre övergripande teorigenererade teman; *Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar*, *Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående* och *Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang*. Dessa tre dimensioner av KASAM-modellen tycks samverka och dimensionen meningsfullhet förefaller, tillsammans med ett eget inflytande över arbetet och nya lärotillfällen, att vara av särskild betydelse för medarbetarnas upplevelser av ett höjt arbetsengagemang.

Tema: Begriplighet inger känslor av trygghet och goda arbetsförutsättningar

De respondenter som upplevde en stark känsla av arbetsrelaterad begriplighet arbetar samtliga i kontexter med främjande organisatoriska begriplighetsfaktorer. Valfungerande organisations – och kommunikationssystem, såsom systematisk och tydlig kommunikation och feedback med chefer och kollegor, resulterade i upplevelser av en hög grad av tydlighet gällande ansvarsområden och arbetsutvärdering samt uppgiftskoordinering. Denna organisatoriska tydlighet upplevdes ha en positiv inverkan på känslan av arbetstrygghet och arbetsro, samt på den övergripande arbetsmiljön då kollegor upplevde samma tydlighet på arbetet samt att arbetsgruppen präglades av ett gott kommunikationsklimat. För de informanter som arbetar i kontexter med en sämre eller rentav dålig intern arbetsplatskommunikation upplevdes detta ha en negativ påverkan på medarbetarnas hanterbarhet och arbetsro eftersom de upplevde det som att värdefull arbetstid går åt spillo på att navigera den organisatoriska otydligheten istället för att fokusera på de egna arbetsuppgifterna. Dessa organisatoriska brister påverkade även arbetsklimatet eftersom arbetsgruppsdynamiken präglades av en känsla av frustration och tycks öppna upp ett utrymme för ”kontorspolitik” på arbetsplatsen.

Dessa fynd ligger i linje med tidigare arbetspsykologisk forskning med utgångspunkt i den arbetsrelaterade KASAM-modellen. Studien av Cecon et al. (2022) indikerade att dimensionen begriplighet tycks ha en påverkan på medarbetarnas upplevelser av hanterbarhet. Med det menas att en stark känsla av begriplighet och starka organisatoriska begriplighetsfaktorer (effektiva system för kommunikation, feedback, uppgiftskoordinering) har en positiv inverkan på medarbetarnas upplevda förmåga att utföra ett gott arbete (hanterbarhet) samt att bristande organisatoriska begriplighetsfaktorer – dålig intern



kommunikation och tydlighet – kan leda till en minskad upplevelse av hanterbarhet då den påverkar kvaliteten på arbetskoordinering negativt (Cecon et al., 2022, s. 6-8, 12).

Nilsson et al. (2012) fann i sin studie att en stark känsla av arbetsrelaterad begriplighet har en positiv påverkan på arbetsmiljön då en god intern arbetsplatskommunikation möjliggör en högre grad av arbetsrelaterad reflektion både individuellt och tillsammans med kollegor. En gott samtalsklimat på arbetsplatsen i kombination med en ledning som uppmuntrar sina anställda att utveckla sina kunskaper och färdigheter leder till en känsla av ”öppenhet” och konstruktivitet i arbetsmiljön (Nilsson et al., 2012, s. 159, 161).

Tema: Hanterbarhet framkallar känslor av trivsel och välmående

De informanter som arbetar med en hög känsla av hanterbarhet uttryckte att detta har en mycket positiv inverkan på trivseln i att utföra arbetsuppgifterna samt på den övergripande arbetsmiljön. Däremot hade denna dimension av KASAM-modellen i sitt positiva uttryck, det vill säga hos de informanter som upplevde en hög känsla av hanterbarhet i sitt arbete, ingen nämnvärd inverkan på medarbetarnas upplevelser av arbetsengagemang.

Det motsatta gällde för de respondenter som upplever sitt arbete som ohanterligt. För dem resulterar oförmågan att klara av arbetsuppgifterna samt bristen på organisatoriska resurser i en ökad arbetsrelaterad stress som de upplever påverkar deras hälsa negativt. Denna dimension av KASAM-modellen hade i sitt negativa uttryck en stark inverkan på upplevelser av arbetsengagemang och bidrog till känslor av såväl minskat som ökat arbetsengagemang hos de olika informanterna som arbetar i en kontext de upplever som ohanterlig.

I intervjuerna framkom att en av de starkaste arbetsaspekterna som influerar upplevelser av arbetsengagemang är eget inflytande och lärotillfällen där både positiva och negativa upplevelser av detta på arbetsplatsen upplevs ha en direkt positiv eller negativ inverkan på det egna arbetsengagemanget. En aspekt av ”nya lärotillfällen” som framkom i det insamlade materialet var att ett intresse och en glädje inför själva arbetsaktiviteten också upplevdes ha en mycket stark positiv påverkan på medarbetares arbetsengagemang. Samtliga informanter gav uttryck för att arbetsuppgifter som fångade deras intresse var starkt motiverande, roliga och bidrog mycket till deras upplevelser av arbetsengagemang.

De positiva effekter på arbetsmiljön och den trivsel som informanterna gav uttryck för stämmer överens med den ”harmoni” och ”flexibilitet” som Nilsson et al. (2012) beskriver infinner sig på arbetsplatser med en stark känsla av hanterbarhet. Det ger att arbetsplatsen



präglas av en känsla av acceptans och stöd, både kollegialt och organisatoriskt (Nilsson et al., 2012, s. 159, 161).

Cecon et al. (2022) fann i sin studie att organisatoriska faktorer som har en negativ inverkan på medarbetarnas hanterbarhet (exempelvis brister i begripligheten, en ökad eller orimlig arbetsbelastning i kombination med bristande organisatoriska resurser) kraftigt påverkar arbetets genomförbarhet och leder till att medarbetare kan känna sig överväldigade och tappar tron på att arbetet går att genomföra. Det kan även leda till ilska och irritation och negativt påverka den arbetsrelaterade meningsfullheten (Cecon et al., 2022, s. 9, 12) vilket överensstämmer med den arbetsrelaterade stress som Informant 1 och Informant 4 gav upplevde till följd av en orimlig arbetsbelastning i kombination med bristande organisatoriska resurser, samt det minskade långsiktiga arbetsengagemanget som Informant 1 gav uttryck för på grund av den ”ohållbara” arbetskontexten.

En stark känsla av hanterbarhet på arbetsplatsen föreföll främja arbetsmiljön och informanterna beskrev att de känner sig nöjda, trivs i arbetet och utför ett bra jobb, ett tillräckligt bra jobb. Det insamlade materialet visade på att denna trivsel och nöjdhet medförde mycket positivt men inte hade en direkt positiv koppling eller påverkan på de nöjda informanternas upplevelser av arbetsengagemang. Detta ligger helt i linje med Schaufelis (2012) sammanställning av forskning som gör gällande att nöjda medarbetare inte är samma sak som engagerade medarbetare, samt att engagerade medarbetare tenderar att prestera bättre och bidra till organisatorisk framgång i högre utsträckning än nöjda medarbetare eftersom de är kapabla och villiga till att ge ”det lilla extra” i arbetet. Detta på grund av att engagerade medarbetare upplever aktiverande känslor såsom ”entusiasm, att vara alert, spänning och uppmärksamhet” emedan nöjda medarbetare tenderar att uppleva mättnadskänslor såsom ”belåtenhet, lugn, stillhet, avslappning” (Schaufeli, 2012, s. 5) vilket stämmer mycket väl överens med den upplevelse som beskrevs av Informant 2.

Att eget inflytande och nya lärotillfällen upplevdes vara en av arbetsengagemangets grundpelare stämmer väl överens med Job Demands – Resources (JD-R) modellen (Bakker & Demerouti, 2008) som är en av de vanligast förekommande förklaringsmodellerna för arbetsengagemang. Enligt JD-R modellen aktiveras individuella resurser med höga – hanterbara – arbetskrav där medarbetare upplever att de behöver, kan och vill lära sig och utveckla sina färdigheter för att lösa uppgiften. Variation lyfts inom modellen som en av de starkaste predikatorerna för arbetsengagemang i denna kontext (Schaufeli, 2012, s. 5). Detta överensstämmer även med studien av Nilsson et al. (2012) som visade på att hanterbara,



utmanande arbetsomständigheter har en motiverande effekt och bidrar till att känna ett ökat ägandeskap för det egna arbetet och att understimulans i form av för lite eller för repetitivt arbete är tråkigt (Nilsson et al., 2012, s. 162).

Arbetsaktivitetens nära relation till upplevelser av arbetsengagemang passar även väl in på det perspektiv som presenterades av Schaufeli (2012) där begreppet kan förstås utifrån referenspunkterna arbetsroll, arbetsaktivitet och organisation. I den här kontexten beskrev informanterna att *arbetsaktiviteten* var engagerande därför att aktiviteten upplevdes som utvecklande och utmanande (Schaufeli, 2012, s. 3).

Tema: Meningsfullhet upplevs främja arbetsengagemang

Denna dimension av den arbetsrelaterade KASAM-modellen upplevdes ha en särskilt stark påverkan på informanternas känsla av arbetsengagemang. Informanterna gav uttryck för att de positiva känslor de upplever av att tillhöra organisationen eller av den samhällsnytta som organisationen bidrar med leder till starka känslor av meningsfullhet som är direkt motiverande och har en påtaglig påverkan på deras arbetsengagemang.

Aspekter såsom en positiv arbetsmiljö med en stark kollegial sammanhållning samt en känsla av glädje och trivsel med arbetsrollen framkom också som meningsskapande aspekter och bidrog till känslor av ett ökat arbetsengagemang.

Både Cecon et al. (2022) och Nilsson et al. (2012) genomförde sina studier på medarbetare som i olika roller arbetar inom vårdsektorn. Studiernas resultat indikerar att medarbetarna upplevde starka känslor av meningsfullhet, belöning, motivation och stolthet av att vara en del i att förmedla vård till människor (Cecon et al., 2022, s. 10, 12; Nilsson et al., 2012, s. 163). Detta stämmer väl överens med de starka känslor av mening, motivation och engagemang som den del av informanterna som jobbar inom offentlig sektor gav uttryck för.

Den meningsfullhet som hos vissa informanter grundade sig i en stark kollegial sammanhållning relaterar även till resultaten i studien av Nilsson et al. (2012) som visade på att det sociala klimatet på arbetsplatsen bidrog till upplevelser av meningsfullhet där goda kollegiala relationer har en motiverande effekt för medarbetare att aktivt bidra till den goda arbetsmiljön vilket också öppnar för bättre samarbetsförutsättningar (Nilsson et al., 2012, s. 163).



Den meningsfullhet och det arbetsengagemang hos informanterna som bottnar i känslor av stark organisationstillhörighet eller rollidentifiering kan återigen kopplas till det perspektiv på arbetsengagemang som presenterades av Schaufeli (2012) där konceptet kan förstås utifrån referenspunkterna arbetsroll, arbetsaktivitet och organisation. I denna dimension tycktes informanternas svar relatera mer till *arbetsroll*, där engagemanget grundade sig i en känsla av ägandeskap och identifikation med arbetsrollen och arbetet, samt *organisation* där arbetsengagemanget drivs av en känsla av organisationstillhörighet och en önskan att vilja stanna kvar i denna (Schaufeli, 2012, s. 3).

Att dimensionen meningsfullhet i den arbetsrelaterade KASAM-modellen i denna studie upplevdes vara en av arbetsengagemangets grundpelare ligger i linje med de kvantitativa fynd som Jasiński och Ociepas (2021) studie resulterade i vilka visade att meningsfullhet tillsammans med hanterbarhet och känslor av arbetstillfredsställelse starkast korrelerar med arbetsengagemang (Jasiński & Ociepa, 2021, s. 30, 37).

Praktiska implikationer

Resultatet indikerar att effektiva system för kommunikation, feedback och uppgiftskoordinering skapar tydlighet och även har en positiv inverkan på medarbetares upplevelser av hanterbarhet samt främjar ett positivt dialogklimat på arbetsplatsen, med motsatta effekter om kommunikationssystemen är negativa. Organisatoriska faktorer som främjar hanterbarhet leder till arbetstrivsel, och hanterbara arbetsutmaningar samt nya lärotillfällen har en positiv inverkan på känslor av meningsfullhet och främjar arbetsengagemanget. Organisatoriska faktorer som negativt påverkar hanterbarheten upplevs ha en negativ inverkan på medarbetarnas hälsa och påverkar känslor av meningsfullhet och upplevelser av arbetsengagemang negativt. Studiens resultat indikerar därmed att de tre dimensionerna av den arbetsrelaterade KASAM-modellen interagerar med varandra och att dimensionerna hanterbarhet och meningsfullhet förefaller ha en särskilt stark relation till upplevelser av arbetsengagemang.

Studiens resultat skapar möjligheter för ledare att utforska hur man kan implementera den arbetsrelaterade KASAM-modellen i det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktivt arbeta med främjande organisatoriska faktorer för varje dimension för att tillämpa ett helhetsperspektiv i det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet och uppnå bättre organisatoriska framgångar tack vare friska och engagerade medarbetare.



Metodologisk diskussion

Studiens validitet såväl stärks som begränsas av valet av urval. Det är givet att det hade varit mer önskvärt att inte tillämpa ett bekvämlighetsurval där undertecknad känner majoriteten av informanterna privat. För att undvika att ett personligt bias påverkade förståelsen för vad som uttrycktes i intervjuerna tillfrågades informanterna kontinuerligt under intervjuerna om det som uppfattats i deras svar var korrekt för att säkerställa att inga felaktiga förutfattade meningar eller personliga värderingar influerade analysarbetet. Denna avstämning gjordes i ännu högre utsträckning i de fall där det fanns en personlig relation till informanterna för att försäkra att ingen förförståelse för informanternas arbetskontext eller hälsosituation hade inflytande på tolkningsprocessen. Samtliga informanter tog sina intervjuer på stort allvar och tog vid dessa avstämningar god tid på sig för att förtydliga och precisera exakt vad de menade vid de tillfällen där tolkningar eller slutsatser av deras berättelser inte helt överensstämde med det de ville uttrycka.

En motvikt till denna urvals begränsning är den professionella bredd som urvalet utgjorde. Mycket av den forskning som denna studie vilar på har utförts på ett väldigt homogent urval med exempelvis medarbetare från samma arbetsplats med snarlika arbetsroller, medarbetare från samma bransch eller studenter som läser samma kurser. I dessa fall är det vanligt förekommande att forskarna lyfter bristen på variation som en urvals begränsning då materialet som samlats in inte är tillräckligt täckande. I denna studie prioriterades urvalsbredd framför djup för att få en mer generell bild av hur medarbetares upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö relaterar till deras arbetsengagemang. Informanterna arbetar i vitt skilda roller och branscher, såväl inom privat som offentlig sektor, vilket stärker den kvalitativa generaliserbarheten - delvis på bekostnad av djup. Ett homogent urval öppnar upp för ett större djup då det möjliggör för en mer uttömmande analys, medan ett brett urval öppnar upp för en mer täckande analys (Langemar, 2008, s. 109–112).

Om urvalet exempelvis hade arbetat i snarlika roller och på samma organisation hade mindre tid behövt gå åt vid varje intervjutillfälle till att få en grundläggande förståelse för de praktiska organisatoriska omständigheter informanterna arbetar inom eftersom alla informanter skulle vara del av samma organisatoriska kontext. Ett större fokus på de enskilda upplevelserna av arbetsmiljön samt hur dessa relaterar till upplevelser av arbetsengagemang hade möjliggjorts.



Då denna studie syftade till att få en djupare förståelse för medarbetares subjektiva upplevelser och reaktioner på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön var en grundläggande förståelse för de organisatoriska omständigheterna en förutsättning för att kunna genomföra en grundlig och nyanserad analys. Men eftersom informanterna i denna studie arbetar i vitt skilda organisatoriska miljöer krävdes det en betydande del av intervjutiden till att få en förståelse för den unika organisatoriska kontext som varje informant befinner sig i för att kunna förstå om deras upplevelser ska förstås mot bakgrund av organisatoriska eller individuella faktorer. Denna tid hade med fördel kunnat användas till fördjupande frågeställningar av informanternas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön samt hur och i vilken utsträckning denna eventuellt relaterar till upplevelser av arbetsengagemang.

Trots att kvalitativ forskning inte syftar till att göra kvantitativa generaliseringar är det viktigt att bedöma hur väl resultatet kan generaliseras inom det ämne och den population man studerar. Eftersom urvalet inte var begränsat till exempelvis anställda inom sjukvården utan innefattade många olika roller och branscher var det en bred grupp individer med många olika egenskaper och perspektiv som fick komma till tals vilket ger en mer täckande analys (Langemar, 2008, s. 109–112).

Denna urvalsbredd på bekostnad av djup kompenseras förhoppningsvis av de mycket uttömmande frågeställningarna i den semistrukturerade intervjuguiden. Frågeställningarna, som utgår ifrån relevant forskning på ämnet, bjöd in till djupa reflektioner kring de egna upplevelserna och reaktionerna på arbetsmiljön vilket ledde till att meningsfulla resultat uppnåddes med en djupare förståelse för hur den psykosociala arbetsmiljön utifrån dimensionerna i KASAM-modellen relaterar till medarbetares upplevelser av arbetsengagemang (Langemar, 2008, s. 113–114).

Slutligen har studien en god förankring i data vilket stärker studiens validitet avsevärt. Frågeställningarna som det insamlade materialet vilar på grundar sig på gedigen arbetspsykologisk forskning i ämnet. Att analysera data utifrån teorigenererade kategorier (KASAM-modellen) underlättade i att säkerställa att all data av vikt inkluderades i analysen samt att ingen data felaktigt tolkats som överdrivet relevant vilket var av särskild vikt då studien närmare undersökte ett vagt definierat ämne – psykosocial arbetsmiljö (Langemar, 2008, s. 108–109, 127–131).



Oväntade fynd

Arbetsengagemang som upplevs leda till ohälsa

Ett oväntat fynd som framkom är att två informanter upplevde det som att deras arbetsengagemang har en negativ påverkan på deras hälsa vilket är något som går emot tidigare arbetspsykologisk forskning (Schaufeli, 2012, s. 4).

Informant 1 och Informant 4, som båda arbetar med administrativa tjänster inom offentliga myndigheter vars uppgift är att tillgodose grundläggande medborgarservice, upplevde båda en mycket stark känsla av meningsfullhet på grund av den viktiga samhällsnytta de bidrog till att förmedla i sitt arbete. Båda informanterna upplevde dock att en orimligt hög arbetsbelastning över lång tid i kombination med bristande eller obefintliga organisatoriska resurser hade en mycket negativ inverkan på känslan av hanterbarhet, inte enbart för de själva utan på arbetsplatsen i allmänhet. Båda informanternas arbetsplatser präglas av en tuff arbetsmiljö med många sjukskrivningar och uppsägningar där dessa roller inte kan fyllas inom rimlig tid på grund av att de arbetar i offentliga myndigheter som är politiskt styrda. Nära chefer gör ett otroligt bra jobb men deras händer är i praktiken bakbundna då de inte har befogenheten att fatta många verksamhetsbeslut, exempelvis gällande anställningar.

Denna kombination av en mycket stark känsla av meningsfullhet samt låg hanterbarhet upplevdes leda till ett arbetsengagemang som har en negativ påverkan på hälsan. Hos Informant 4 leder det till att hon tar med sig jobbdatorn hem och arbetar sjuk hemifrån för att inte göra en redan svår arbetssituation ännu svårare för sina kollegor genom sin sjukfrånvaro. Informant 1 beskrev att hon engagerar sig alldeles för mycket och att det leder till ohälsa, och att hon skulle behöva känna sig oengagerad för att kunna klara av att vara kvar på arbetsplatsen.

Dessa upplevelser går helt emot tidigare forskning avseende relationen mellan arbetsengagemang och utmattning. Schaufeli (2012) presenterade i sin artikel forskning som betraktar relationen utifrån två olika perspektiv; å ena sidan kan de båda begreppen förstås som sammankopplade där de utgör varandras motsats vilket är anledningen till att de frekvent bedöms med samma instrument. De upplevs enligt detta perspektiv vara motpoler därför att de känslotillstånd som karaktäriserar arbetsengagemang bland annat är ”energi, engagemang och effektivitet” vilket kan förstås som de direkta motsatserna till upplevda känslor av ”utmattning, cynism och minskad prestation” som är de tre dimensionerna av utbrändhet. Å andra sidan kan begreppet arbetsengagemang förstås som helt självständigt men att det



korrelerar negativt med utbrändhet för att det definieras som ”...ett positivt, tillfredsställande, arbetsrelaterat sinnestillstånd som kännetecknas av kraft, hängivenhet och absorption” (Schaufeli, 2012, s. 4).

Detta oväntade fynd ligger dock i linje med annan arbetspsykologisk forskning med utgångspunkt i den arbetsrelaterade KASAM-modellen. Hansson (2021) beskriver dimensionen meningsfullhet i en arbetsspecifik kontext som en drivkraft som hos medarbetarna kommer inifrån. Hansson (2021) menar att människan är en meningssökande varelse som ständigt söker svar på frågan *varför?*. Medarbetare som känner ett starkt *därför*, det vill säga att de tydligt upplever att utförandet av arbetsuppgifterna är av stor vikt, känner meningsfullhet i arbetet och drivs av en stark inre motivation. Denna inre motivation och känsla av meningsfullhet kan öka det emotionella engagemanget vilket i sin tur kan påverka medarbetarnas gränsdragningsförmåga och uppfattning om vad som är en hälsosam prestationsnivå på arbetet vilket i förlängningen kan bidra till att utmattning eller annan ohälsa utvecklas hos medarbetarna (Hansson, 2021, s. 123–127).

En svag begriplighet kan leda till starkare gruppsammanhållning

I materialet framkom även att vissa av informanterna som upplevde en svag begriplighet på arbetsplatsen upplevde att detta haft en stärkande effekt på gruppsammanhållningen mellan de närmsta kollegorna där man aktivt stöttade varandra och hjälptes åt i att navigera den organisatoriska obegripligheten. Detta var förvånande eftersom informanterna samtidigt beskrev att just den svaga begripligheten på arbetsplatsen gav upphov till missnöje, frustration och klagomål i arbetsgruppen och två informanter beskrev situationer där de även behöver förhålla sig till kontorspolitik i sin arbetskontext på grund av detta. Dessa omständigheter tycks inte vara de mest gynnsamma för att skapa en stark sammanhållning på arbetsplatsen. Denna starka medarbetarsammanhållning, som tycks ha uppkommit som ett svar på en bristande organisation, förefaller dock ha en exkluderande organisatorisk effekt där ledare inte har tillgång till den kommunikation och problemlösning som sker internt i arbetsgruppen som svar på den organisatoriska obegripligheten.



Framtida forskning

Baserat på studiens oväntade fynd vore det relevantt att närmare undersöka nyanserna mellan upplevelser av arbetsengagemang och att vara emotionellt engagerad i arbetet för att få en djupare förståelse för de olika psykologiska processerna och distinktionen mellan dem. Vidare vore det gynnsamt att genomföra kvantitativa studier för att se hur dessa olika typer av engagemang i arbetet korrelerar med utmattning och utbrändhet samt vilka organisatoriska faktorer som bäst främjar hälsa hos båda typerna av engagerade medarbetare.

Det vore även intressant att vidare utforska vilka effekter en stark medarbetarsammanhållning som uppkommit som svar på bristande organisatoriska faktorer har på organisatorisk framgång. Kunskapsöverföring, stark gruppsammanhållning och gemensam problemlösning är komponenter som bidrar till organisatorisk kvalitetsutveckling och framgång, men frågan är om de organisatoriska fördelarna av medarbetarsamarbete blir lika gynnsamma när dessa gruppprocesser sker i det dolda och ledare blir uteslutna.

Relationen mellan KASAM och arbetsengagemang har främst studerats med kvantitativa metoder vilket har bekräftat sambanden mellan dessa begrepp. För att få en djupare förståelse för hur dessa samverkar bör framtida forskning inkludera större kvalitativa studier där ett brett urval tillämpas där informanter från olika branscher, arbetsroller samt kulturella bakgrunder deltar i djupintervjuer eller fokusgrupper. Detta skulle tillåta en mer nyanserad förståelse för de båda begreppen samt ge djupare insikter om dess samverkan som skulle vara av värde inom den arbetspsykologiska forskningen och potentiellt kunna utgöra ett diskussionsunderlag för ledare i arbetslivet om lämpliga praktiska tillämpningar.

Slutligen bör framtida forskning undersöka hur den arbetsrelaterade KASAM-modellen på bästa sätt kan användas som ett praktiskt verktyg för ledare dels för att säkerställa främjande organisatoriska faktorer för varje dimension, dels som ett verktyg för att få en djupare förståelse för hur varje medarbetare uppfattar den psykosociala arbetsmiljön.



Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 5:e uppl. Liber.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arbetsmiljöverket (2023) Arbetsmiljön och hjärnans kognitiva funktioner. Hämtad 7:e januari 2025 från: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/arbetsmiljon-och-hjarnans-kognitiva-funktioner/>
- Arbetsmiljöverket (2025) Organisatorisk och social arbetsmiljö. Hämtad 11: februari 2025 från: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/>
- Antonovsky, A. (1987). Health promoting factors at work: The sense of coherence. In R. Kalimo, M.A. El-Batawi, & C.L. Cooper (Eds.), *Psychological factors at work and their relation to health*, s. 153–167. World Health Organization.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. (2:a uppl.). Stockholm: Natur och kultur.
- Braun, V. & Clarke, V. (2012) Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*, ss. 57-71. Washington, DC: American Psychological Association.
- Cecon, N., Krieger, T., Salm, S., Pfaff, H., Dresen, A. (2022) Salutogenesis at work as a Facilitator for Implementation? An Explorative Study on the Relationship of Job Demands, Job Resources and the Work-Related Sense of Coherence within a Complex Healthcare Programme. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1842. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031842>
- Derbis, R., & Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1), Article 1451610. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Grødal, K., et al. (2019). Work-Related Sense of Coherence and Longitudinal Relationships with Work Engagement and Job Satisfaction. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1): 5, 1–11. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.73>
- Hanson, A. (2021). *Salutogent ledarskap för hälsosam framgång: vägen mot tillit, mening och känsla av sammanhang*. Malmö: MTM.
- Idan, O., Eriksson, M., Al-Yagon, M. (2017) The Salutogenic Model: The Role of



- Generalized Resistance Resources. I Mittelmark, M. et al (red.) *The handbook of salutogenesis*, s. 57-70. DOI 10.1007/978-3-319-04600-6
- Jasiński, A. M., & Ociepa, M. M. (2021). Does Work Have to Make Sense? Work Engagement in a Group of Micro-Entrepreneurs. The Mediating Role of Coherence at Work. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 30–43.
<https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/91>
- Lagrosen, S. & Lagrosen, Y. (2021). *Hälsa och kvalitet i arbetslivet: mentala, fysiska och sociala aspekter*. (Upplaga 1) Lund: Studentlitteratur
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.
- Mittelmark, M. & Bauer, G. (2017) The Meanings of Salutogenesis. I Mittelmark, M. et al (red.) *The handbook of salutogenesis*, s. 7-14. DOI 10.1007/978-3-319-04600-6
- 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. <https://doi.org/10.1108/17538351211268809>
- Ponton Klevestedt, A. (2021) Arbetsorsakade besvär 2020 (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2021:3) Arbetsmiljöverket
- Rugulies, R. (2019) What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Environ Health* 2019;45(1):1-6 <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>
- Sagy, S. & Mana, A. (2017) The Relevance of Salutogenesis to Social Issues Besides Health: The Case of Sense of Coherence and Intergroup Relations. I Mittelmark, M. et al (red.) *The handbook of salutogenesis*, s. 77-82. DOI 10.1007/978-3-319-04600-6
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14, No. 1, 3-10
- Thylefors, I. (2009). Psychosocial work environment (Kapitel 2). I Bohgard, M. et al. (Red.), *Work and technology on human terms*, s. 19-68. Stockholm: Prevent.
- Van der Westhuizen, S.C. (2018). Incremental validity of work-related sense of coherence in predicting work wellness. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1467. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1467>
- Vetenskapsrådet, (u.å.) *God forskningsssed – ny utgåva* Hämtad 24:e oktober 2024 från: <https://www.vr.se/uppdrag/etik/god-forskningsssed---ny-utgava.html>
- World Health Organization, WHO (2025) *Constitution*. Hämtad 7:e januari 2025 från: <https://www.who.int/about/governance/constitution>



Bilaga A

Hej,

Jag heter Katarina Zasepa och studerar Psykologi C på Linnéuniversitetet. Som en del av min utbildning genomför jag en kvalitativ studie om medarbetares upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön och det egna arbetsengagemanget.

Jag skulle vilja bjuda in dig till att delta i en intervju (ca 45 minuter) vid en tid som passar dig. Intervjuerna behöver genomföras över Zoom, då jag för närvarande befinner mig i Mexiko.

Samtalet kommer att fokusera kring subjektiva upplevelser av olika aspekter som påverkar den psykosociala arbetsmiljön samt reflektioner kring arbetsengagemang. Det skulle vara till stor hjälp för mig att få ta del av dina insikter och erfarenheter.

Studien utgår från Vetenskapsrådets etiska direktiv och allt som delas under intervjun kommer att behandlas konfidentiellt och endast användas i forskningssyfte. Deltagarna och dess arbetsgivare är helt anonyma. Zoom-samtalen kommer att spelas in, men jag är den enda som har tillgång till inspelningarna, och dessa kommer att raderas så fort materialet har transkriberats. Samtliga deltagare anonymiseras under transkriberingen (D1, D2, D3 osv), och transkriptionerna raderas när studien är slutförd. Data kommer att analyseras genom en tematisk analys, och enskilda (anonymiserade) citat kommer att redovisas i uppsatsen.

Deltagandet är helt frivilligt, och du kan när som helst dra dig ur utan att ange orsak.

Kriterier för deltagande: Respondenterna måste ha varit anställda i Sverige under minst 6 månaders tid, samt anställda på minst 75%.

Jag skulle verkligen uppskatta om du har möjlighet att delta i studien. Stort tack på förhand, och tveka inte att höra av dig om du har några frågor!

Vänliga hälsningar,

Katarina Zasepa

(mejladress)

(telefonnummer)



Bilaga B

Bakgrundsinformation

- Hur gammal är du?
- Kan du berätta lite om din arbetsroll?
- I vilken utsträckning och hur länge har du arbetat i din nuvarande roll?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Tematiska frågor utifrån KASAM-modellen

Begriplighet

- Hur skulle du beskriva din upplevelse av kommunikationen och tydligheten från din närmsta chef gällande ditt ansvarsområde och dina ansvarsuppgifter? (Finns det några utmaningar du har stött på?)
- Hur tydligt är det för dig vem du ska kontakta för information, stöd eller vägledning inom organisationen gällande både ditt arbetsansvar och ditt välmående? (Hur bekväm känner du dig med att nå ut för tydlighet och/eller stöd när du behöver det?)
- Hur får du vanligtvis feedback från dina chefer och kollegor? (Hur effektivt tycker du att det här tillvägagångssättet är?)
- Hur upplever du tydligheten kring ansvarsfördelningen i ditt arbetsteam?
- Hur upplever du att kommunikationen kring ansvarsområden och uppgiftskoordinerings påverkar den övergripande arbetsdynamiken inom ditt team?

Hanterbarhet

- Vilka resurser och stöd ger din organisation dig för att hjälpa dig att utföra ditt arbete effektivt? (Hur upplever du att dessa resurser påverkar din förmåga att göra ditt jobb bra?)
- Hur stödjer din organisation dig i att planera och prioritera ditt arbete och din tid för att minska arbetsrelaterad stress? (Hur effektivt tycker du detta stöd är? Finns det något annat/mer stöd som du skulle behöva för att förebygga arbetsrelaterade stress?)
- I vilken utsträckning känner du att du har kontroll över planering och hantering av ditt arbete, schema och uppgifter i din nuvarande roll?
- Hur upplever du att dina färdigheter och kompetenser utvecklas i din nuvarande roll? (Hur upplever du stödet du får från din organisation när det gäller kompetensutveckling? Finns det några områden där du skulle vilja få mer/annat stöd eller resurser?)

Meningsfullhet

- Hur upplever du grupsamarbetet, motivationen och den övergripande arbetsmiljön på din arbetsplats? (Har du något exempel?)
- Hur meningsfullt tycker du att det arbete din organisation gör är? Hur meningsfull tycker du att din personliga roll är?
- På vilka sätt stödjer organisationen dig i förankra dess värderingar i ditt arbete?
- Hur skulle du beskriva din känsla av motivation och glädje när du kommer in på jobbet varje dag? (Vilka faktorer bidrar mest till denna känsla av motivation och glädje? /vad tror du kan förbättra den?)

Arbetsengagemang

- Vad innebär det att vara engagerad i sitt arbete för dig?
- Hur upplever du ditt eget arbetsengagemang på din nuvarande arbetsplats?



- Du nämnde (återkoppla till svaren från *begriplighet*; kommunikation, tydlighet, feedback), har detta påverkat ditt arbetsengagemang? (Kan du ge ett exempel?)
- Du nämnde (återkoppla till svaren från *hanterbarhet*; verktyg, inflytande, personlig utveckling), har dessa faktorer påverkat ditt arbetsengagemang? (Kan du ge ett exempel?)
- Du nämnde (återkoppla till svaren från *meningsfullhet*; gruppdynamik, arbetsmiljön, motivation) har dessa faktorer påverkat ditt arbetsengagemang? (På vilket sätt?)
- När känner du dig som mest engagerad i ditt arbete?
- Vilka aspekter är mest utmanande för dig när det kommer till att behålla ditt arbetsengagemang?