



ANSTÄLLDAS UPPLEVELSER AV PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ MED INRIKTNING STRESS

En undersökning av undersköterskor inom sektor
vård och omsorg i en mellanstor kommun i Västra
Götaland

EMPLOYEE EXPERIENCES OF PSYCHOSOCIAL WORK ENVIRONMENT WITH FOCUS ON STRESS

A survey of nurses in old age care in a medium-sized
municipality in Västra Götaland

Examensarbete inom huvudområdet
företagsekonomi
Grundnivå/Avancerad nivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin 2017

Hanna Berggren

Emeli Eskilsson

Handledare: Christer Thörnqvist
Examinator: Nomie Eriksson

Anställdas upplevelse av psykosocial arbetsmiljö med inriktning stress

En undersökning av undersköterskor inom äldreomsorgen i en mellanstor kommun i Västra Götaland

Examensrapport inlämnad av Hanna Berggren och Emeli Eskilsson till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

19 maj 2017

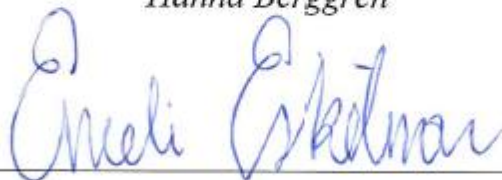
Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: _____



Hanna Berggren

Signerat: _____



Emeli Eskilsson

Förord

Skövde 19 maj 2017

Först och främst vill vi tacka de respondenter och den valda kommunen för den behjälplighet de givit oss, och för de erfarenheter de delgett kring sin arbetssituation som i sin tur har gjort studien genomförbar.

Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare Christer Thörnqvist, som har stöttat oss när det har varit extra kämpigt och visat ett stort engagemang, givit oss kreativa idéer och delat med sig av sin kompetens som har fört vårt examensarbete i rätt riktning.

Vi vill även rikta ett stort tack till nära och kära som genom sitt stöd och uppmuntran har hjälpt oss att hålla glöden uppe.

Övrigt tack vill vi rikta till vår examinator Nomie Eriksson, för god vägledning och lärorika synpunkter.

TACK!

Hanna & Emeli

Sammanfattning

Bakgrunden till denna studie är ökningen av sjukskrivningar i Sverige på grund av psykisk ohälsa. Problemet härleds till arbetsmiljörelaterade orsaker där arbetsrelaterad stress är orsaken till över hälften av all sjukskrivning i Europeiska Unionen. Stress är inte bara en hälsorisk för individen utan medför även en ekonomisk börda för samhället. Inom sektor vård och omsorg har stress och ökad arbetsbelastning uppmärksammats som den största faktorn för sjukskrivning.

Syftet med denna studie är att undersöka upplevelsen av faktorerna krav, kontroll och stöd i relation till psykosocial arbetsmiljö och stress hos anställda undersköterskor inom äldreomsorgen. För att precisera syftet ämnade studien att besvara frågeställningen i vilken arbetssituation undersköterskorna befinner sig i utefter Karasek och Theorells (1990) modell. Den metod som använts för studien är en kvantitativ metod där data samlats in från en mellanstor kommun i Västra Götaland.

Det empiriska resultatet visar att undersköterskorna upplever höga krav, litet kontrollutrymme samt högt socialt stöd. Undersköterskorna befinner sig i arbetssituationen spänt arbete, vilket är psykisk påfrestande för individen då hen inte har handlingsutrymme nog till att möta de höga kraven som ställs.

Upplevelsen av det sociala stödet skiljer sig från tidigare studier, vilket har bidragit till slutsatsen att det sociala stödet inte kan analyseras fristående för att förstå den fulla kontexten av en arbetssituation. Tidigare forskning påvisar att det sociala stödet kan fungera som en slags försäkring mot arbetsrelaterad stress, föreliggande studie visar att arbetsrelaterad stress kan uppstå oavsett hög upplevelse av socialt stöd. Således visar studien att en kombination av krav, kontroll och stöd är väsentlig för att förstå en organisations psykosociala arbetsmiljö.

Nyckelord: *Psykosocial arbetsmiljö, stress, undersköterskor, äldreomsorg, sjukfrånvaro*

Abstract

The background to this study is the increasing sick leave in Sweden due to mental illness. The problem derives from issues related to work environment and the fact that work-related stress causes more than 50 per cent of all sick leave in the European Union. Stress is not only an individual health problem but also an economic burden to society. Increased workload and stress have been observed to be main reasons behind sick leave in the health- and social sector.

This study examines nurses' experiences in old age care. The focus is on demand, control and support in relation to psychosocial work environment and stress. The analysis draws on the model made by Karasek and Theorell (1990). The examination was performed on a municipality in Västra Götaland. A quantitative method based on questionnaires has been used to collect data.

The empirical result shows that nurses experience high demands, low control and high social support. The nurses experience high strain which is mentally exhausting for the individual who cannot encounter the high demands because of the low acting space.

The finding of high social support however separates from several previous studies and has led to the conclusion that social support cannot be analyzed detached from the other factors if the aim is to understand the full context of a work situation. Previous research has proved that social support works as an insurance against work-related stress; this study presents that work-related stress can arise regardless of nurses' experience of high social support. Therefore the study demonstrates that a combination of demand, control and support is essential to the understanding of an organization's psychosocial work environment.

Keywords: *psychosocial work environment, stress, nurses, old age care, sick leave*

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problembakgrund.....	1
1.1.1 Sjukfrånvaro.....	1
1.1.2 Vård och omsorg.....	2
1.2 Problemdiskussion.....	3
1.3 Problemformulering.....	5
1.4 Syfte.....	5
2.0 Teoretisk referensram.....	6
2.1 Arbetsmiljö.....	6
2.1.1 Fysisk arbetsmiljö.....	7
2.1.2 Psykosocial arbetsmiljö.....	7
2.2 Stress.....	8
2.3 Krav-kontroll-stöd-modellen.....	9
2.3.1 Avspänt arbete.....	11
2.3.2 Aktivt arbete.....	12
2.3.3 Spänt arbete.....	12
2.3.4 Passivt arbete.....	12
2.3.5 Kritik mot modellen.....	12
2.4 Analysmodell.....	13
3.0 Metod.....	15
3.1 Val av metod.....	15
3.1.1 Forskningsansats.....	16
3.1.2 Enkät.....	16
3.2 Datainsamling.....	17
3.2.1 Litteratursökning.....	18
3.3 Dataanalys.....	20
3.3.1 Bortfallsanalys.....	21
3.4 Metodkritik.....	23
3.4.1 Etiska överväganden.....	24
3.4.2 Kvalitetsmått.....	24
3.4.3 Källkritik.....	25

3.4.4 Andra möjliga metodval	25
4.0 Empiri.....	27
4.1 Kommunen	27
4.2 Yrkesbeskrivning Undersköterska inom äldreomsorgen.....	28
4.3 Undersökningsresultat	28
5.0 Analys.....	32
5.1 Upplevelsen av de psykosociala faktorerna	33
5.1.1 Krav-kontroll.....	33
5.1.2 Socialt stöd.....	35
5.2 Arbetsituationen	37
5.2.1 Spänt arbete.....	37
6.0 Slutsats	39
6.1 Vetenskapligt bidrag.....	40
6.2 Praktiska implikationer.....	41
6.3 Förslag till framtida forskning.....	41
6.4 Kritik till studien.....	42
7.0 Referenser.....	43
Bilaga 1 - Enkät	49
Bilaga 2 - Missivbrev	51

1. Inledning

Denna studie genomförs på C-nivå inom företagsekonomi. I detta inledande kapitel presenteras ett aktuellt samhällsproblem om psykosocial arbetsmiljö och stress. Vidare presenteras en problembakgrund kring sjukfrånvaro och sektor vård och omsorg, för att sedan mynna ut i en problemdiskussion som vägleder till uppsatsens syfte och dess frågeställningar.

Mobbning, underbemanning, stress och psykisk ansträngning är vardagsmat för anställda inom äldreomsorgen. Deras arbetsförhållanden har fått en ökad medial uppmärksamhet under de senaste åren och diskuteras flitigt i samhällsdebatten. Fokus i arbetsmiljöundersökningar ligger ofta på krav, kontroll och stöd i arbetssituationen (Wondemeneh, 2013). Till följd av uppmärksamheten i media väcktes intresse för de anställdas subjektiva upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö med inriktning stress. Arbetsrelaterad stress och psykosocial arbetsmiljö upplevs som relevanta ämnesområden. Tidigare forskning har visat att stress är orsaken till över 50% av all sjukfrånvaro i EU och kostnaden beräknas till över 600 miljarder euro varje år (European Agency for Safety and Health at Work, 2014).

1.1 Problembakgrund

1.1.1 Sjukfrånvaro

I början av 2000-talet ökade sjukskrivningstalen i Sverige (Johnson, 2010) och idag är den vanligaste orsaken till sjukskrivning stress (Försäkringskassan, 2015). Problemet med ökade sjukskrivningstal härleddes till arbetsmiljörelaterad ohälsa och nya fenomen som stress och utbrändhet växte fram. Den bristande psykosociala arbetsmiljön i landet blev snabbt utpekad som orsaken till ökade utmattningssyndrom och stressrelaterad ohälsa (Johnson, 2010). I allt större utsträckning anser individer, som är sjukskrivna för psykisk ohälsa, att arbetsmiljö och rådande arbetsförhållanden har bidragit till deras sjukdomstillstånd (Backhans, 2004).

Sjukfrånvaro definieras som de antal dagar en anställd är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom och sjukskrivning innebär att den anställde får sjukpenning som utbetalas från Försäkringskassan vid frånvaro som överstiger 15 arbetsdagar (Statistiska

centralbyrån, 2017). Under början av 2000-talet blev sjukfrånvaron ett samhällsproblem i Sverige. Då orsaken härleddes till bristande psykosocial arbetsmiljö blev arbetsgivarna utpekade som syndabockar. Det finns belägg för att kulturella och attitydmässiga skillnader mellan regioner i Sverige har haft betydelse för sjukfrånvaron. Även om det har gjorts omfattande forskning är det omöjligt att säkerställa hur stor del av skillnaderna regionerna emellan beror på kulturella och attitydmässiga skillnader (Johnson, 2010).

Ökningen av sjukskrivningstal syns tydligast i den offentliga sektorn, där avvägningen mellan anpassningskrav och mänskliga resurser har rubbats (Arbetsmiljöverket, 2017; Theorell, 2012). Avvägningen är det enklaste tillvägagångssättet som stressforskare kan presentera kring negativ stress. I vissa yrkesgrupper är arbetsbördan och arbetsmängden alldeles för stor, exempelvis inom vårddyrket (Theorell, 2012). År 2000-2001 beskrevs situationen i den offentliga sektorn som ”stressiga arbetsplatser” med underbemanning och hög arbetsbelastning under hög tidspress (Johnson, 2010).

1.1.2 Vård och omsorg

Backhans (2004) menar att Sverige i ett internationellt perspektiv har en kraftigt könssegregerad arbetsmarknad, då kvinnor är överrepresenterade i lågstatus- och låglöneyrken. Hög arbetsbelastning och stress har ökat sedan 1990-talet, främst för kvinnor inom yrken som vård och omsorg men även inom läraryrket. Enligt Zanderin (2005) har kvinnors hälsa på senare tid blivit mer uppmärksammat och han hänvisar till Socialstyrelsens Folkhälsorapport som visar skillnader gentemot männen där kvinnor uppvisar en högre sjukfrånvaro. En orsak är att faktorer som kopplas till dålig hälsa - såsom låg inkomstnivå, bristfällig arbetsmiljö och hög arbetslöshet i större utsträckning drabbar kvinnor. Fortsättningsvis hänvisar Zanderin (2005) till Statistiska Centralbyrån som utfört en undersökning vilken påvisar att arbetsförhållandena för kvinnor är betydligt sämre än männens. Detta är på grund av att kvinnor har svårare att påverka sin arbetssituation och att deras arbete genomsyras av höga krav och låg grad av stöd från omgivningen, speciellt från sin närmsta chef. I sin tur kan detta ge negativa följder såsom stressrelaterade sjukdomar (Zanderin, 2005).

Kvinnor i den privata sektorn uppvisar lägre sjukfrånvaro än kvinnor inom den offentliga sektorn. Det är även vanligare att kvinnor uppvisar sjukfrånvaro än män och sjukfrånvaron

ökar med åldern för de båda könen (Nyman, Palmer, Bergendorff, 2002; Theorell, 2012). Enligt Arbetsmiljöverket (2013) är stress och tung arbetsbelastning inom sektor vård och omsorg den största orsaken till ohälsa och sjukskrivningar. Av de arbetsskadeanmälningar som gjordes mellan åren 2005-2010 rapporterades 35% från sektor vård och omsorg, främst hemtjänst och ålderdomshem. Arbetsskadeanmälningarna härleddes till sociala och organisatoriska orsaker. Arbetsmiljöverket (2013) har i en landsomfattande tillsynskampanj granskat arbetsgivares åtgärder av psykosocial karaktär. Resultatet visade att ungefär hälften av arbetsgivarna inte hade gjort någon bedömning eller hade brister i sin bedömning av de rådande psykosociala riskerna. De vanligaste riskerna är stress och hög arbetsbelastning, påfrestande patientkontakter samt risken för att bli utsatt för hot och våld (Arbetsmiljöverket, 2013). Juthberg (2008) refererar till Häggström et al. (2004) och Westin & Danielsson (2006) vilka framför att ett flertal studier har visat, att på grund av hög arbetsbelastning och tidsbrist, känner vårdpersonalen inom äldreomsorgen otillräcklighet gentemot de äldre då de inte kunnat ge den vård som de velat. De anställda har ej haft handlingsutrymme till att leva upp till de krav som ställs, både från organisationen, de äldre och deras närstående.

1.2 Problemdiskussion

Flera av Europas arbetsplatser blir påverkade av de negativa effekter som psykosociala risker och stress innebär inom såväl hälso- och ekonomiska aspekter. Individer, organisationer och samhällen påverkas av den finansiella bördan som bristande psykosocial arbetsmiljö och dess relaterade sjukdomar medför. Kostnaderna som stress och bristfällig psykosocial arbetsmiljö medför är viktiga aspekter att ta hänsyn till. Dock ämnar denna uppsats att inte adressera det ekonomiska problemet utan istället skapa förståelse för subjektiva upplevelser av den organisatoriska psykosociala arbetsmiljön. Dålig psykosocial arbetsmiljö kan leda till flera olika former av psykisk och fysisk ohälsa bland annat i form av ångest, depression, sömnproblem och ledvärk i rygg och axlar (European Agency for Safety and Health at Work, 2014).

Individer utsätts i allt större grad för psykisk och psykosocial stress, vilket leder till psykisk ohälsa som är relaterad till trötthet och utmattning (Wiklund, Bengs, Malmgren-Olsson & Öhman, 2010). Det har i tidigare forskning presenterats att stress på arbetsplatsen leder till exempelvis minskad produktivitet och ökad sjukfrånvaro men också till utbrändhet,

förändringar i arbetsvanor samt förändring hos individen (Danna & Griffin, 1999). Påfrestningar från världen utanför organisationen kan påverka individens koncentrationsförmåga samt dess förmåga att hantera krav i arbetet (Thomson, 2012).

Enligt Regeringskansliet (2016) ökar den psykiska ohälsan i Sverige. Brister i arbetsmiljön, avseende såväl organisatoriska som sociala faktorer, är den största orsaken till arbetsrelaterad sjukdom hos kvinnor. I Västra Götaland är den främsta sjukskrivningsorsaken psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2015) och de mest psykiskt ansträngande arbetena inom svensk arbetsmarknad återfinns inom landsting och kommun (Socialstyrelsen, 2009; Zanderin, 2005). Psykiska sjukdomar har blivit mer dominerande för långtidssjukskrivna och stressrelaterade sjukdomar är vanligast hos kvinnor (Backhans, 2004; Statistiska Centralbyrån, 2015). Faragher, Cass och Cooper (2005) har visat att det finns stöd för att dålig arbetstillfredsställelse påverkar den psykiska hälsan mest och att detta är en stor orsak till utbrändhet. Inom sektor vård om omsorg är den största orsaken till sjukskrivningar och psykisk ohälsa stress i arbetslivet och hög arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2013).

Carr et al. (2011) menar att stress i arbetslivet är den upplevda skillnaden mellan krav och en individs förmåga att utföra dessa krav. Den största anledningen till stress i arbetslivet är höga krav och miljöer med litet kontrollutrymme (Colligan & Higgins, 2008; Karasek & Theorell, 1990). Idag är stress inte bara en hälsorisk utan även ett av de största arbetsmiljöproblemen i det moderna samhället (Zanderin, 2005). Av de teoretiska modeller som undersöker den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på individuell psykisk hälsa, har krav-kontroll-stöd-modellen av Karasek och Theorell (1990) varit dominerande i litteraturen (Martin et al., 2016). I Karasek och Theorells (1990) modell utformas fyra olika arbetssituationer som återspeglar förhållandet mellan låga respektive höga nivåer av krav och kontroll i arbetet. Dessa är avspänt arbete, aktivt arbete, passivt arbete och spänt arbete och modellen har även utvecklats att innefatta dimensionen socialt stöd. En mer detaljerad beskrivning av Karasek och Theorells (1990) modell presenteras i den teoretiska referensramen (kapitel 2.3).

1.3 Problemformulering

Undersköterskornas arbetssituation präglas av varierande arbetsuppgifter som syftar till att bemöta och upprätthålla relationer (Karlsson, Ekman & Fagerberg, 2009). Kvalitén på äldreomsorgen är i fokus i samhällsdebatten, och på grund av ökad arbetsbelastning löper vårdpersonalen idag risk för stressrelaterade sjukdomar. Ökad sjukskrivning som grundar sig i stress och bristande psykosocial arbetsmiljö inom sektor vård och omsorg är ett samhällsproblem då det minskar kvalitén på vården samt har ekonomisk inverkan på individer, organisationer och samhället.

1.4 Syfte

Syftet med föreliggande studie är att undersöka upplevelsen av faktorerna krav, kontroll och stöd i relation till psykosocial arbetsmiljö och stress hos anställda undersköterskor inom äldreomsorgen. För att avgränsa urvalet kommer studien utföras vid en mellanstor kommun i Västra Götaland. För att precisera syftet har två frågeställningar formulerats:

- Hur upplever undersköterskorna sin arbetssituation avseende de psykosociala faktorerna krav, kontroll och stöd?
- I vilken av Karasek och Theorells (1990) fyra olika arbetssituationer befinner sig undersköterskorna?

2.0 Teoretisk referensram

Teorikapitlet syftar till att ge läsaren förståelse för ämnesområdet. I kapitlet följer en redogörelse för studiens teoretiska utgångspunkt genom presentation av centrala arbetsmiljörelaterade teorier samt teorier om stress. Den teoretiska referensramen avslutas med en analysmodell, vars syfte är att sammanlänka teori- och empiriavsnittet.

2.1 Arbetsmiljö

Begreppet *arbetsmiljö* är omfattande och innefattar både en fysisk och psykosocial del (Zanderin, 2005). Begreppet förändras och utvecklas ständigt i relation till samhället och de nya produktionstekniker, arbetsformer, kunskaper med mera som presenteras. Faktorerna teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll är viktiga för att förstå arbetsmiljön i praktiken och hur de påverkar människors bild av arbetsmiljö (Iseskog, 2010; 2015). Den enklaste definitionen av arbetsmiljö är de upplevelser en arbetstagare har angående sitt arbete inom fysiska, psykiska och sociala aspekter (Iseskog, 2010).

Arbetsmiljön på arbetsplatser i Sverige styrs främst av Arbetsmiljölagen (AML). Under slutet av 1800-talet började lagen utvecklas på grund av arbetstagarnas skador i den snabbt expanderande industriella revolutionen (Zanderin, 2005). Arbetsmiljölagen har två grundläggande syften, dels att förebygga hälsa och olycksfall och dels att uppnå en god arbetsmiljö (SFS 1977:1160). Det första syftet framhölls redan i 1889 års yrkesfarelag och även senare i arbetarskyddslagen som antogs år 1911. När den första arbetarskyddslagen antogs tillkom även kravet att arbetet skulle vara berikande för människan. När lagen bytte namn till arbetsmiljölagen år 1978 markerades genom namnbytet en ändrad inställning till arbetsmiljöfrågor då lagstiftaren underströk att det är hela miljön och omgivningen som arbetstagaren verkar i som skall omfattas av lagen (Iseskog, 2015). År 1991 gjordes en större förändring av arbetsmiljölagen som innefattade en helhetssyn på människan, vilket ledde till en förflyttning från den fysiska arbetsmiljön till den psykosociala. Detta bidrog även till ökade krav om trivsel, omväxlande arbetsuppgifter, eget ansvar och möjligheter att påverka sin arbetssituation (Eile, 1997). För att idag uppnå lagens syfte behöver arbetsmiljön anpassas till de fysiska och psykiska förutsättningar arbetstagaren besitter (SFS 1977:1160).

2.1.1 Fysisk arbetsmiljö

Fysisk arbetsmiljö syftar till den miljö eller omgivning som arbetstagaren arbetar i och utgörs av allt som är utanför själva människan, till exempel byggnader, natur och maskiner. Den fysiska arbetsmiljön påverkar kroppens olika funktioner som exempelvis rörelseorganen, hörsel och syn (Zanderin, 2005). Den fysiska arbetsmiljön kan även påverka psykiska påfrestningar i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2017).

Ergonomi är ett vanligt förekommande begrepp som bland annat handlar om arbetsbelastning det vill säga arbetsställning relaterat till anpassningen av arbetet. Det är vanligt att tala om ljud och buller i diskussioner kring fysisk arbetsmiljö, där buller definieras som icke önskvärt ljud. Vid höga bullernivåer kan skadeeffekter som hörselnedsättningar, kommunikationsproblem och även obehag infinna sig hos individen. Ljus och klimat är andra förekommande områden inom fysisk arbetsmiljö. Ljuset bör vara anpassat till arbetsuppgiften för att inte upplevas som störande för koncentrationsförmågan eller skadligt för ögonen. Klimat handlar om temperatur och luftkvalitet på arbetsplatsen (Zanderin, 2005).

2.1.2 Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön innefattar arbetstagarens individuella uppfattning och reaktion på den fysiska arbetsmiljön (Weman-Josefsson, 2013; Zanderin, 2005). Fortsättningsvis berör den psykosociala arbetsmiljön de aspekter i arbetet som kräver psykiska resurser samt relationen mellan människor och individers sociala behov (Weman-Josefsson, 2013). Det finns även många aspekter som kan ha betydelse för hälsan. Ett exempel är kontroll över arbetssituationen. Fruktar vi att förlora kontroll över någonting, reagerar vi ofta med fysiologisk stress vilket gör sambandet mellan förändring i kontrollutrymmet och sjukdom tydligt (Theorell, 2012).

Några områden och begrepp som vanligtvis diskuteras i samband med psykosocial arbetsmiljö är mobbning, konflikter, arbetsmotivation, gemenskap, påverkansmöjligheter, utveckling och meningsfullhet (Zanderin, 2005). Studier och forskning har visat att individer som är utsatta för psykosociala riskzoner på arbetsplatsen har en ökad risk att utveckla psykiska hälsoproblem (Martin et al., 2016).

Enligt Theorell (2012) hade Sverige under 1970- och 1980-talen en utveckling mot en god psykosocial arbetsmiljö. I skiftet mellan 1980- och 1990-talen förändrades detta i samband med att arbetsformerna på arbetsmarknaden i stor grad gick från fast anställning till visstidsanställning. Då andelen fasta anställningar minskade ökade i sin tur arbetstiderna och de anställda upplevde ökade psykiska krav på arbetsplatserna. De anställdas möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden minskade mot slutet av 1990-talet, främst för anställda inom landsting och kommun och enligt arbetsmiljöundersökningarna (AMU) berörde det främst landstingsanställda kvinnor (Theorell, 2012).

2.2 Stress

Stress är en reaktion på främst yttre belastning och har utvecklats för att anpassa individer i föränderliga situationer som kräver högre grad av ansträngning (Zanderin, 2005). Theorell (2012) refererar till Selye (1958) som mannen som uppfann begreppet stress. Selye (1958) delade upp fenomenet stress i tre olika faser. I den första fasen blir individen medveten om möjliga hot och påfrestningar som den därefter försöker välja en lämplig reaktionsstrategi emot. Den andra fasen består av motstånd, och i denna fas presterar människan på en hög nivå och blir sällan sjuk eller påverkad av påfrestningarna hen står inför. Den sista fasen kommer när människan börjar känna effekterna av den överansträngning hen har stått inför. Denna fas präglas av utmattning och är den vanligaste formen av stress som den moderna människan lever i. Enligt Colligan och Higgins (2008) reagerar människor på stress fysiskt, emotionellt, beteendemässigt samt kognitivt.

Stress är en psykisk eller mental upplevd förändring och som framstår som en utmaning eller ett hot för individen (Colligan & Higgins, 2008). Carr, Kelley, Keaton och Albrecht (2011) presenterar att det finns kortlivad stress som uppstår av oförutsedda händelser samt kronisk stress som är ett psykiskt tillstånd som grundar sig i olösta problem eller situationer. Fenomenet stress kan enkelt översättas i positiv respektive negativ stress. Positiv stress kan fungera som ett hjälpmedel för individen och bidra till ökad produktivitet, högre koncentrationsförmåga och motivation att möta mål. Den negativa stressen upplevs som ogynnsam och kan exempelvis uppstå när en individ känner press att prestera eller under katastrofer och oförutsedda händelser. Negativ stress upplevs inte som hjälpsam för individen och kan leda till nedsatt hälsa och skada relationer och produktivitet (Carr et al., 2011; Colligan & Higgins, 2008).

Upplevelsen av stress kan påverka både den fysiska och psykiska hälsan (Cassidy, 2003). I det moderna samhället är stress en av de allvarligaste hälsoriskerna (Zanderin, 2005). Stress är en av de största orsakerna till sjukfrånvaro och det finns flera olika stressfaktorer som blir alltmer framväxande i dagens samhälle. Stressfaktorer som uppstår i individens värld utanför organisationen kan direkt påverka koncentrationsförmågan och kraven på arbetsplatsen (Thomson, 2012).

Enligt Colligan & Higgins (2008) är stress på arbetsplatsen en komplicerad psykologisk konstruktion. En variation i möjliga stressorer på bland annat individ-, grupp- och samhällsnivå har presenteras inom forskningen (Wiklund et al., 2010). Flertal studier visar att det finns en stor mängd stressorer som är relaterade till arbetssituationer (Murphy, 1995) och när en individ kommer i kontakt med en stressor kan den påverka både fysiskt och psykiskt välbefinnande (Carr et al., 2011). Stressorer i arbetslivet kan delas upp i fem kategorier enligt Murphys (1995) forskning: (1) faktorer som härleds specifikt till arbetet, (2) rollen i organisationen, (3) karriärsutveckling, (4) interpersonella relationer och (5) organisationsstruktur samt organisationskultur. Sambandet mellan de olika kategorierna är att stress i arbetet uppkommer då det är en konflikt mellan den anställde och de krav som organisationen ställer på denne. Det visar även att positiv stress förvandlas till negativ stress när den anställde har lite kontroll över sin situation.

2.3 Krav-kontroll-stöd-modellen

Karasek och Theorell (1990) har skapat en modell som på svenska kallas krav-kontroll-stöd-modellen som behandlar stress i relation till psykosocial arbetsmiljö. Denna modell har blivit välkänd och användbar och den beskriver anställdas upplevelse av arbetssituationen med grund i stress, hälsa och produktivitet (Aronsson, 1987) samt relationen mellan yttre psykiska krav och möjligheterna som ges till beslutsutrymme och stöd (Jeding et al., 1999).

Hur stor påfrestningen blir, samt hur stor risken är för ohälsa och psykisk arbetsbelastning, avgörs av balansen mellan kraven som ställs och det beslutsutrymme (kontroll) som individen har över situationen. *Kravbegreppet* innefattar arbetstempo samt svårighetsgrad och motstridiga psykologiska krav. *Kontrollbegreppet* innefattar individens bedömning av att kunna påverka sitt eget arbete, känslan av tillfredsställelse och motivation samt

möjligheten att kunna använda sina erfarenheter och färdigheter i praktiken (Karasek och Theorell, 1990). Forskning har visat att stress och utövandet av kontroll hänger samman på så vis att stressreaktioner uppkommer när vi riskerar att mista vår kontroll och när vi kämpar för att behålla den. När individens kontrollutrymme är litet, finns det en starkare relation mellan stressfaktorer och utbrändhet (Day, Sibley, Scott, Tallon & Ackroyd-Stolarz, 2009; Theorell, 2012).

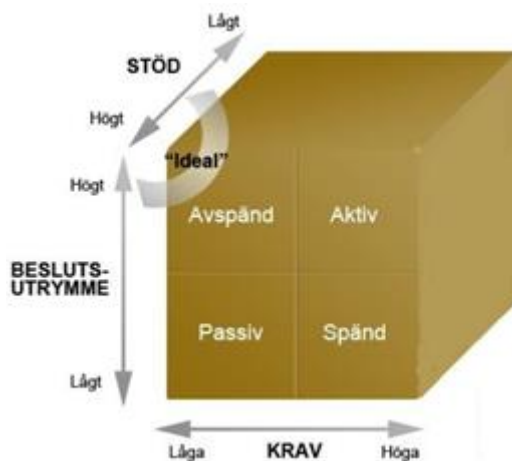
Modellen är en kombination av krav och kontroll som är beroende av varandra och dessa faktorer ligger till grund för arbetsrelaterad stress. Således är modellen tvådimensionell och förklarar enkelt det komplicerade fenomenet stress i arbetslivet. Aronsson (1987) refererar till Johnson (1986) som i en studie rörande hjärt- och kärlsjukdom har tillfört en tredje dimension i modellen, *socialt stöd*. Denna dimension anses vara ett viktigt komplement till krav- och kontrollbegreppen i modellen, och innefattar relationen mellan den anställde och överordnad samt relationen med övriga kollegor. Socialt stöd innefattar även hur den anställde fungerar i en arbetsgrupp. Den hjälp en individ får vid ökad arbetsbelastning är av betydelse för upplevelsen av det sociala stödet. Forskning påvisar att medarbetare som upplever högt socialt stöd är mer tillfredsställda i sin arbetssituation samt har en högre grad av produktivitet. Således kan det sociala stödet fungera som en slags ”försäkring” mot stressrelaterade sjukdomar (Karasek och Theorell, 1990).

Brister i det sociala stödet är en av de främsta riskerna för arbetsrelaterad stress enligt Arbetsmiljöverket (2017). Theorell (2012) hänvisar till Johnson och Hall (1988) som drar slutsatsen ur ett flertal vetenskapliga undersökningar att bra stöd i arbetet minskar risken för sjukdom. Lundgren, Ernsth-Bravell, Kåreholt (2016) och Jeding et al., (1999) beskriver att stödet från överordnade är viktigt för god upplevelse av psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande hos de anställda. Vidare menar författarna att stödet från ledningen är av större betydelse än stödet från arbetskamraterna. Läggs dimensionen stöd till i modellen, bildas en kub. ”Ideal”-arbetet innefattar bra stöd, höga krav och stort kontrollutrymme. Motsatsen leder till en kraftig ökad risk för sjukdom (Theorell, 2012).

Theorell (1990) och Johnsons (1986) samarbete kring utvecklandet av denna modell kom att spela en betydande roll för stressforskningen. Theorell (1990) översatte modellen till fysiska förhållanden och skapade empiriska studier som inkluderade hjärt- och

kärlsjukdomar medan Johnson (1986) utvecklade den tredje dimensionen; socialt stöd (Aronsson, 1987).

Det finns fyra alternativa arbetssituationer som baseras på om det är låga eller höga krav på arbetsplatsen respektive om individen anses uppleva låg eller hög kontroll över arbetssituationen (Aronsson, 1987). Karasek och Theorell (1990) förklarar att modellen, utifrån faktorerna *krav* och *beslutsutrymme* (kontroll), skapar fyra arbetssituationer för individen och att upplevd stress varierar beroende på var i modellen individen befinner sig. De fyra alternativa arbetssituationerna är avspänt arbete, aktivt arbete, spänt arbete och passivt arbete. Nedan följer en vidare förklaring på krav-kontroll-stöd-modellen (se figur 1).



Figur 1. *Krav-kontroll modellen*, ur Karasek & Theorell, 1990, sid.32

2.3.1 Avspänt arbete

Denna arbetssituation innefattar låga krav och hög kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Individen får arbeta i rimlig takt och vara självgående (Theorell, 2012) men har också möjligheter att klara av de krav som ställs. I denna kvadrat känner sig individen tillfreds i sitt arbete (Jeding et al., 1999).

2.3.2 Aktivt arbete

Aktivt arbete består av höga krav och hög kontroll (Karasek & Theorell, 1990; Theorell, 2012). Modellen presenterar att detta är den bästa kvadraten utifrån ett organisationsperspektiv. De anställda stimuleras och är aktiva i arbetet på grund av de höga krav som ställs samt att de kan möta kraven eftersom de har ett stort kontrollutrymme. I denna form av arbetssituation får de anställda användning av sina kunskaper och färdigheter och blir motiverade till att utvecklas (Jeding et al., 1999).

2.3.3 Spänt arbete

Arbetet inkluderar höga krav och låg kontroll (Karasek & Theorell, 1990). De anställda har dock inte möjlighet att använda sina färdigheter eller kunskaper och de har inte inflytande att påverka sitt arbete. Denna situation är den mest påfrestande för individen då de anställda inte har handlingsutrymme nog till att möta utmaningar, de höga kraven leder till stress och press (Jeding et al., 1999). I denna situation har forskning visat att risken för sjukdomar ökar och detta i kombination med brist på socialt stöd är den vanligaste orsaken till stress i arbetslivet (Theorell, 2012).

2.3.4 Passivt arbete

Arbetssituationen kännetecknas av låga krav och låg kontroll (Karasek & Theorell, 1990; Theorell, 2012). Detta leder till att de anställda blir passiva, både i arbetslivet och privat. Kraven i arbetet stimulerar inte till ansträngning och de anställda har inte befogenheter till att anstränga sig på grund av att kontrollen är begränsad (Jeding et al., 1999). Karasek & Theorell (1990) anser att denna kvadrat är den "värsta" kvadraten, både ur den anställdes perspektiv men också från arbetsgivarens. På grund av den låga produktiviteten kan arbetssituationen leda till försämrade organisatoriska resultat och prestationer.

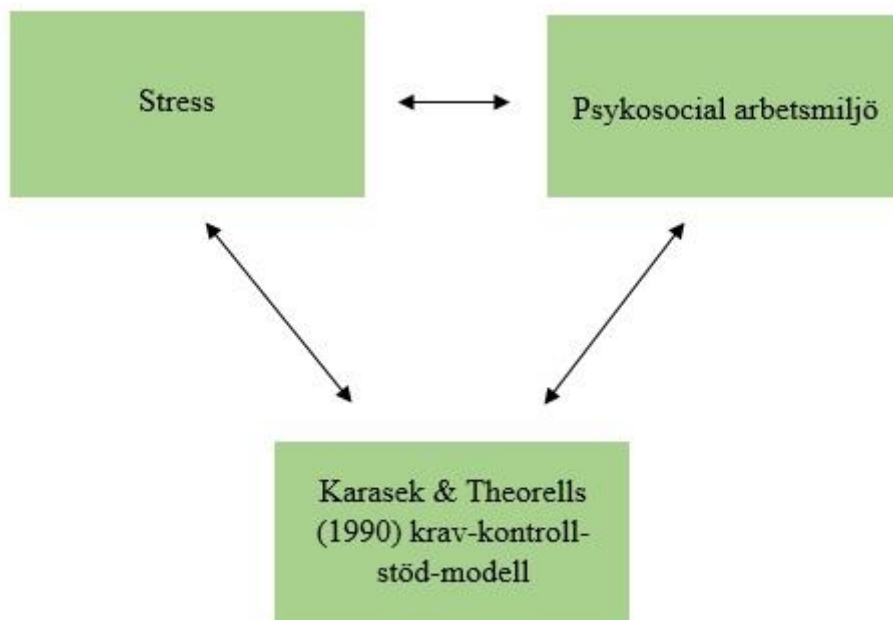
2.3.5 Kritik mot modellen

Karasek & Theorells (1990) modell har kritiserats för att den inte tar hänsyn till individuella olikheter främst med inriktning mot kontrollutrymme. Det finns studier som antyder att hög grad av kontroll inte är det mest optimala på grund av att individer är olika och har olika preferenser. Minskat kontrollutrymme kan vara stressfullt för vissa men inte för andra. Det finns även skillnader i hur individer genom kontroll hanterar stress och viljan

till att utöva kontroll ser olika ut. Individer kan känna att ökad kontroll från arbetsgivaren leder till större ansvarstagande i arbetslivet (Sparks, Faragher, och L. Cooper, 2001).

Det råder en vetenskaplig diskussion kring modellens applicerbarhet i dagens arbetsliv då modellen skapades under en period som genomsyrades av industriarbete. Dock har modellen fortfarande betydelse för forskning om psykisk ohälsa i arbetslivet. Emellertid har kravkomponenten fått ett större värde idag då kontrollmöjligheterna inte är av lika stor betydelse som de var vid modellens utformande (Theorell, 2009).

2.4 Analysmodell



En analysmodell, grundad i den teoretiska referensramen som presenteras ovan, har konstruerats för att förtydliga den presenterade teorins samband med uppsatsens problemområde och frågeställningar. Modellens syfte är att sammanlänka studiens teori- och empiriavsnitt. En av Yins (2014) generella strategier för analysarbete innebär att forskarna utgår från teoretiska slutsatser och låter teorin vägleda analysen. Vår analysmodell utgår från Yins (2014) generella strategi då Karasek och Theorells (1990) modell har varit ett verktyg för att förstå såväl stress som psykosocial arbetsmiljö. På grund av de olika begreppens nära släktskap analyseras begreppen utifrån en växelverkan och ett

helhetsperspektiv. Dock ska analysmodellen utläsas med fokus på stress och psykosocial arbetsmiljö då det är studiens utgångspunkt.

Karasek och Theorells (1990) modell kommer således vara analysens teoretiska utgångspunkt. Teorin har kritiserats på grund av att den ej tar hänsyn till individers olika preferenser, men på grund av sin vetenskapliga etablering och höga citeringsgrad anses den fortfarande vara aktuell enligt ett flertal forskare (Martin et al., 2016). Analysmodellen innefattar individens individuella subjektiva upplevelse av krav, kontroll och stöd. Krav, kontroll och stöd är viktiga faktorer för den individuella upplevelsen av såväl stress som den psykosociala arbetsmiljön och således hör alla delarna i modellen ihop. Krav-, kontroll- och stödmodellen kan således betraktas som det teoretiska ”limmet” som håller ihop analysmodellen.

3.0 Metod

Metodkapitlet beskriver studiens tillvägagångssätt. Inledningsvis beskrivs valet av metod och hur undersökningen genomfördes. Därefter presenteras hur studiens analysmodell kommer att vara behjälplig vid analys av den insamlade empirin. Fortsättningsvis tas viktiga aspekter upp såsom bortfallsanalys, etiska överväganden, kvalitetsmått samt kritik. Avslutningsvis föreslås andra möjliga metodval.

3.1 Val av metod

Föreliggande studie använde en kvantitativ metod då detta tillvägagångssätt mäter och använder vetenskapliga tekniker som i sin tur kan ge kvantifierbara och även generaliserbara slutsatser (Bell, 2000). Kvantitativa metoder lämpar sig bäst för att kunna mäta och uppskatta utbredda attityder och förhållanden inom den population som undersöks. Undersökningar som är kvantifierbara innebär att de kan anges i siffermässiga termer. Kvantifierade data går även under beteckningen hårddata och kan behandlas statistiskt vilket ger kvantitativa forskningsmetoder en fördel då komplicerade analyser kan presenteras på ett enkelt sätt (Ejvegård, 2009).

Studien undersökte kommunens anställda undersköterskor inom äldreomsorgen då de uppvisar höga sjukskrivningstal och har i medarbetarundersökningar uttryckt missnöje gentemot rådande arbetsmiljö. I början av studiens gång arbetade 256 stycken tillsvidareanställda samt 45 stycken som har ett vikariat eller allmän visstidsanställning vid kommunen. Då antalet uppgick till 301 personer ansågs en totalundersökning vara genomförbar. Vid tillfället då enkätundersökningen blev tillgänglig för respondenterna hade antalet anställda minskat till 284 personer. På grund av begränsad tid för studien samt otillgänglig information från kommunen, fanns det tyvärr ej möjlighet att undersöka bakomliggande anledningar. Totalundersökning innebär att hela populationen förfrågas och således görs inga urval (Trost & Hultåker, 2016). Denna typ av undersökning ger en fördel att använda sig av vid populationer på ett par hundra individer då den ger en överskådlig bild av verkligheten (Svenning, 2000).

3.1.1 Forskningsansats

Studien använde en deduktiv forskningsansats som bottnar i teorier om stress och psykosocial arbetsmiljö. Karasek & Theorells (1990) krav-kontroll-stöd-modell var studiens teoretiska utgångspunkt. Denna teoretiska modell har styrkt vilken information som samlats in, hur informationen skall tolkas samt resultatets relation till den redan befintliga teorin, vilket är typiskt för en deduktiv forskningsansats. Ur denna teoretiska modell samt information om undersköterskors arbetssituation i Sverige preciserades studiens frågeställningar (Patel & Davdison, 2011).

3.1.2 Enkät

Valet av enkäter motiverades med att det är ett enkelt, billigt och tidseffektivt sätt att samla in data på. Det är en metod som möjliggör deltagande av ett större antal individer samtidigt som det gör insamlingen lätt att bearbeta då svaren kommer in skriftligt (Ejvegård, 2009). Inom enkäter är rangordnings- eller ordinalskalor vanligt förekommande där intervallen mellan stegen inte är konkret mätbara. Däremot kan man exempelvis uttala sig om något är bättre än något annat vilket ger konsekvensen att det andra är sämre. Ordinalskalor har således ingen ekvidistans eller absolut nollpunkt. Variabler kan även ha en nominal skalnivå vilket innebär att det inte finns en given rangordning mellan skalorna utan att värdena i sig enbart klassificerar och kategoriserar. Ett vanligt förekommande exempel på nominalskalor är kön (Edling & Hedström, 2003; Trost & Hultåker, 2016).

Enkäter är en väletablerad metod för att mäta bland annat upplevelsen av stress och psykosocial arbetsmiljö. Det finns ett flertal etablerade organisationer som förespråkar användandet av enkäter när syftet är att undersöka upplevelser hos anställda (Arbetsmiljöverket, 2017; Prevent, 2017; Sahlgrenska Akademien, 2009). På grund av att det finns flera välformulerade formulär gällande mätning av upplevelser föll det sig naturligt för oss att själva använda en kvantitativ forskningsmetod.

Studiens enkät (se bilaga 1) är indelad i två delar, första delen handlar om krav och kontroll och den andra om det sociala stödet i den anställdes nuvarande arbete. Enkäten är en modifiering av forskningsprojektet SCAPIS (Hjärt-lungfonden, 2017; Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2017) vars syfte är att införskaffa kunskap om hjärt-kärlsjukdomars uppkomst. Målet med projektet är att kunna förutsäga vilka personer som riskerar att drabbas av sjukdom innan de uppstår. SCAPIS är ett unikt och omfattande

forskningsprojekt med 30 000 svenska respondenter mellan åldrarna 50-64 år som har valts ut genom ett slumpmässigt urval. I en av deras enkätundersökningar finns det 18 stycken frågor som behandlar individens upplevelse av krav, kontroll och stöd i det nuvarande arbetet. Med tanke på forskningsprojektets omfattande satsning och syfte gjordes bedömningen att utgå från dessa frågor och skapa en mindre avgränsad enkät.

Genomgående för studiens enkät (se bilaga 1) är ordinalskalor. Inledningsvis tillfrågades respondenterna om antalet anställningsår inom äldreomsorgen på kommunen utefter alternativen *mindre än 1 år*, *1-2 år*, *2-5 år*, *5-10 år* och *mer än 11 år*. Då populationen bestod av 98% kvinnor förelåg ingen anledning att ställa frågan om könstillhörighet. Det bedömdes inte möjligt att konstatera några samband i resultatet gällande skillnader i upplevelser mellan män och kvinnor när populationen är så pass kvinnodominerad. Valet grundade sig även i etiska frågeställningar då de cirka tio anställda männen inte skulle känna sig utpekade samt för att säkerställa deras anonymitet.

3.2 Datainsamling

Vid början av studien, när granskning av källor sker, är det vanligaste angreppssättet *problemorienterat* och är det angreppssätt som studien använde. Problemorienterat angreppssätt innebär att vid granskning av sekundärkällor så formuleras frågeställningar, med andra ord, tidigare forskning granskas och avgränsning sker innan primärkällorna tar vid (Bell, 2000).

Inledningsvis genomfördes ett möte med en personalkonsult vid kommunen som informerade om bland annat sjukskrivningstal, organisationsstruktur samt hur deras arbetsmiljöarbete hanteras i dagsläget. Då undersköterskor inom sektor vård och omsorg, med inriktning äldreomsorg, uppvisade en hög sjukfrånvaro i relation till andra enheter och genomsnittet i Sverige beslutades att inrikta studien mot nämnd population. Under mötet erhöles information om ett webbaserat enkätsystem, Netigate, som kommunen använder sig av i egna undersökningar. Kommunen önskade även att systemet skulle användas i undersökningen, eftersom de anställda är väl bekanta med det sedan tidigare.

Systemet skickade ut ett mail med en länk till enkäten till de personer som var utvalda att delta i undersökningen. Det gick endast att fylla i enkäten en gång. Systemet säkerställde

att det inte går att se vem som har svarat eller att koppla enskilda svar till en viss person. När enkäten var genomförd försvann även länkens historik från datorn vilket säkerställde respondenternas anonymitet. För att få kompletterande uppgifter om antalet sjukskrivningar, semesterfrånvaro och statistik över antalet anställningsår för varje specifik individ har mailkontakt med ansvarig personalkonsult vid kommunen skett. Denna information insamlades efter undersökningens slutdatum för att ge en djupare förståelse i analysarbetet.

3.2.1 Litteratursökning

Litteratursökningen gjordes via Högskolan i Skövdes databas WorldCat Local samt vid högskolans bibliotek, även Google har använts. Sökord som har använts är *sjukfrånvaro*, *stress*, *psykosocial arbetsmiljö*, *sick leave*, *work environment*, *health*, *well-being* och *old age care*. När sökning på litteratur skedde användes exempelvis orden stress, psykosocial arbetsmiljö och sjukskrivning. Flera av böckerna var kända sedan tidigare kurser, exempelvis Arbetsmiljö G1F.

Av de tretton vetenskapliga artiklar som är med i studien hade tre stycken valts ut på förhand då dessa användes under kursen Individuell Fördjupning G1F. Genom att studera tidigare uppsatser på Diva.portal inom områdena stress och psykosocial arbetsmiljö påträffades ungefär tio stycken artiklar som kunde vara intressanta även för föreliggande studie. Dessa tio studerades i fulltext varav tre stycken valdes ut för att användas i studien. Två av artiklarna som använts i studien rekommenderades av handledaren, och efter närmre granskning ansågs även vi dem vara relevant för studien. Två av artiklarna återkom som referens i flera granskade artiklar varav valet gjordes att granska primärkällan i sin helhet (detta gällde Murphy, 1995, samt Danna & Griffin, 1999).

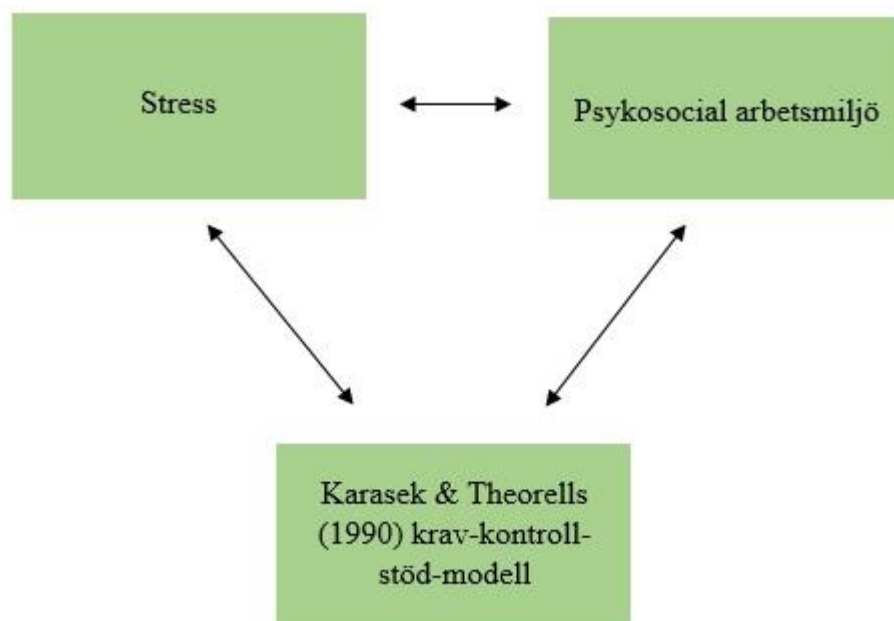
Nedan följer en tabell på de sökord som användes samt antal träffar.

Sökord	Antal träffar	Tillagda sökord	Antal träffar	Granskade årtal	Antal träffar
Psychosocial work environment	12 341	Old age care	1 197	2016	107
Cost sick leave	2 232	Management	1 235	2012 - 2016	413
Nurse work situation	4 821	Home care	1 367	2009 - 2016	690

I WorldCat Local begränsades sökningen av artiklar genom att endast granska "peer-reviewed". Först granskades artiklar som utgavs 2016, för att erhålla så aktuella studier som möjligt. Efter det gick vi nedåt i åren för att granska ett större tidsspann (vilket går att utläsas i tabellen). Avgränsade sökord lades till (se ovanstående tabell) för att minska antalet träffar. Utefter årtal och träffar lästes de 10 första toppträffarna i databasen (för alla tre ovannämnda sökord). Således lästes titeln på 30 toppträffar i databasen. Dock granskades inga artiklar som utgavs innan 2008.

Efter detta avgränsade vi undersökningen genom att läsa abstract på cirka sex artiklar per sökning. Av dessa 18 artiklar (3*6) ansågs 16 vara relevanta för uppsatsen och de lästes i fulltext. Slutligen valdes tre artiklar ut på grund av dess lämplighet till studien.

3.3 Dataanalys



Utifrån Karasek och Theorells (1990) modell har studien operationaliserat olika frågor som berör krav och kontroll i den första delen, samt socialt stöd i den andra delen. Genom att utgå från frågorna som används i SCAPIS undersökning har en tydlig förankring i Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell hittats. På grund av SCAPIS omfattande syfte och satsning valdes att avgränsa enkäten till att endast innehålla deras 18 frågor om krav, kontroll och socialt stöd.

Analysmodellen visar att alla tre delarna är sammanlänkade och resultatet har således analyserats ur ett helhetsperspektiv med utgångspunkt från vald teori, för att få svar på studiens syfte och frågeställningar. Frågorna utgick från den anställdes individuella subjektiva upplevelse av krav, kontroll och socialt stöd i det nuvarande arbetet och resultatet kopplades därefter stress och psykosocial arbetsmiljö. Därefter analyserades resultatet i förhållande till Karasek och Theorells (1990) modell. Individer kan lätt bli stressade från världen utanför arbetet (Thomson, 2012), därför gjordes valet att avgränsa studien till att endast undersöka stress i arbetslivet relaterat till krav, kontroll och socialt stöd. Därför gjordes ingen analys av andra stressorer i eller utanför arbetet.

Mätningen har utgått ifrån två parametrar, krav-kontroll respektive socialt stöd, för att i sin tur kunna mäta upplevelsen stress och psykosocial arbetsmiljö. Svartalternativen i första delen av enkäten, som handlar om krav och kontroll, utgick från ett tidsperspektiv och huruvida frågeställningarna inträffade *ofta, ibland, sällan* eller *så gott som aldrig*. I den andra delen återfanns det i stället påståenden om det sociala stödet i den anställdes nuvarande arbete och då var svartalternativen *stämmer, stämmer ganska bra, stämmer inte så bra* och *stämmer inte alls*. Studien analyserade resultatet utifrån de fyra olika arbetssituationerna som Karasek och Theorells (1990) modell presenterar, för att kunna placera undersköterskornas sammanställda upplevelse i en specifik teoretisk kontext. Genom att placera undersköterskorna i en av arbetssituationerna kunde författarna även analysera hur hög risken för arbetsrelaterad stress är samt göra en generell bedömning om den psykosociala arbetsmiljön.

3.3.1 Bortfallsanalys

Bortfallsproblematik är en viktig aspekt vid kvantitativa metoder (Hagevi & Viscovi, 2016) och det blir alltid ett mindre bortfall (Bell, 2000). En riktlinje i vetenskapliga studier är att svarsfrekvensen bör ligga på minst 50 %. Då föreliggande studie ej har uppfyllt riktlinjerna, var således en bortfallsanalys aktuell (Bryman & Bell, 2011).

Enkäten skickades ut till totalt 284 personer varav 99 stycken valde att fullfölja undersökningen i sin helhet. Av de 284 tillfrågade respondenterna hade två stycken ännu ej genomfört sin första arbetsdag. Vi anser att dessa personer ej bör räknas med i undersökningen eftersom de inte kan besvara hur de upplever krav, kontroll och socialt stöd då de inte påbörjat sin anställning.

Av de 282 personerna som var aktuella för undersökningen var 61 stycken frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under undersökningsperioden. Genomsnittet var 74,5 sjuktimmar per person och månad. Av de 61 personerna var eller blev 26 stycken långtidssjukskrivna under perioden. Eftersom dessa 61 personer har varit frånvarande under cirka två veckor, finns det en stor risk att de inte har läst sin jobbmail samt haft nedsatt hälsa och på så vis inte haft möjlighet till deltagande i enkätundersökningen.

Av de 282 respondenterna var 62 stycken delvis frånvarande från arbetet på grund av semester. Genomsnittet var 13,5 timmar per person, vilket anses vara ett för lågt genomsnitt

för att alla 62 personer skall bortses från undersökningens svarsfrekvens. Det är endast en person som ej skall räknas med på grund av att hen var frånvarande från arbetet i mer än två veckor. Således anses att både semesterfrånvaro samt sjukfrånvaron har ett samband med den låga svarsfrekvensen, då det finns en möjlighet att dessa personer inte har prioriterat enkätundersökningen när de återkommit till arbete efter sjukdom eller semester.

Antal anställda	284
Har ej påbörjat arbete	2
Antal sjukskrivna	61
Semesterfrånvaro	1

De 64 personerna som presenteras i ovanstående tabell som ej har påbörjat arbete eller har varit frånvarande från arbetet, kommer ej räknas med i undersökningen. Detta leder till att svarsfrekvensen beräknas på 220 personer. Således blev undersökningens totala svarsfrekvens 45% (99/220).

För att få en så hög svarsfrekvens som möjligt skickades tre påminnelser ut. Systemet som kommunen använder kan inte sortera bort vilka respondenter som redan har svarat, därav skickades påminnelser ut till alla deltagare. Detta är något som respondenterna blev förvarnade om i missivbrevet som skickades ut innan undersökningens början.

Troligtvis var en av de största anledningarna till bortfallet att respondenterna inte ansåg sig ha tillräckligt med tid. Det finns en potentiell risk att de personer som har avstått från enkäten är de personer som upplever mest stress i relation till den psykosociala arbetsmiljön. Den andra anledningen kan bero på att det inte finns tillgång till datorer på alla arbetsplatser. Framst inom hemtjänsten där brukaren vårdas i sitt egna hem, men även på äldreboenden där datorer kan vara en bristvara.

På grund av tekniska problem låg även enkäten nere under tre dagar vilket ledde till en förlängning av slutdatumet till den 31/3. Efter andra veckan, då första påminnelsen skickades ut, av undersökningen kom det in mest svar, under den sista veckan tillkom

endast sex svar. Således anses tidsspannet för undersökningen ha varit tillräcklig samt även antalet påminnelser.

En ytterligare potentiell anledning till att svarsfrekvensen var så låg kan bero på att enkäten sändes ut i digital form via kommunens interna enkätsystem. En nackdel med enkäter via mail kan vara att de glöms bort och en möjlighet vore att istället göra undersökningen i pappersform. Bortfallet kan även ha berott på att arbetsgivarens interna enkätsystem användes, i stället för ett fristående. Detta kan ha lett till att en del individer känner sig osäkra på studiens självständighet. Även om undersökningen är helt anonym och respondenternas svar har behandlats konfidentiellt, kanske en del personer avstått från att svara då frågorna kan upplevas som känsliga. Detta grundas i att enkäten har skickats ut från kommunens interna system, vilket kan ha skapat osäkerhet hos respondenterna.

Huruvida resultatet skulle skilja sig åt beroende på om fler personer hade svarat är endast spekulationer. Däremot är de 61 personerna som är sjukskrivna möjligtvis de som har påverkats mest av den rådande arbetsmiljön och det hade varit intressant att ta del av deras upplevelser. Det hade varit önskvärt att fler personer som varit anställda 3-10 år hade svarat på enkäten för att ge en mer nyanserad bild av arbetssituationen. Även om bortfallet var högre än önskat, är förhoppningen att kunna ge en mer teoretisk förankring längre fram i analysen för att kunna presentera generaliserbara slutsatser.

3.4 Metodkritik

En svårighet med kvantitativ metod är att undersökningen förlitar sig på mätinstrument vilket gör att sambandet mellan forskning och vardag försvåras. Relationen mellan olika variabler ger en statisk bild som kan vara oberoende av människors sociala liv (Bryman & Bell, 2011). Det kan även ske brister i förberedelsearbetet, dataanalysen och i undersökningsrapporter vid en kvantitativ undersökning såsom implementeringsproblem av undersökningen eller brist på trovärdighet (Eliasson, 2010). Det finns en svårighet med att generalisera resultatet av studien eftersom den endast har genomförts i en organisation och således enbart presenterar ett fåtal individers subjektiva uppfattningar (Bryman & Bell, 2011). En nackdel med deduktivt arbetssätt är att forskningen kan bli riktad åt den befintliga teorin, vilket i förlängningen gör att nya fenomen inte upptäcks (Patel & Davdison, 2011). För att uppnå trovärdiga slutsatser och inte gå miste om nya fenomen har denna studies data analyserats mot tidigare studier.

3.4.1 Etiska överväganden

I forskningsundersökningar är det viktigt att ha med etiska överväganden där de vanligaste frågeställningarna berör integritet, frivillighet, konfidentialitet och anonymitet för de individer som är inblandade i studien. Det finns fem etiska principer som är vanligt förekommande och även berör svensk forskning (Bryman & Bell, 2011):

- *Informationskravet:* Genom att skicka ut ett missivbrev (bilaga 2) informerades berörda personer om undersökningens syfte.
- *Samtyckeskravet:* I brevet framgick det att undersökningen var frivillig att genomföra.
- *Konfidentialitets- och anonymitetskravet:* Respondenterna har informerats om att deras svar behandlas konfidentiellt och att de är helt anonyma i undersökningen.
- *Nyttjandekravet:* Respondenterna blev informerade om att deras svar endast kommer användas i forskningssyften.
- *Falska förspeglingskravet:* Genom att vara så tydliga som möjligt i vår information, samt att alla respondenter har fått ta del av våra kontaktuppgifter för eventuella frågor kring studien, har ambitionen varit att undvika falska förspeglingskrav.

3.4.2 Kvalitetsmått

Reliabilitet handlar om forskningens tillförlitlighet och diskuteras främst vid kvantitativa forskningsmetoder. Det vill säga, det handlar om ifall resultaten bli desamma om undersökningen hade genomförts på nytt fast vid ett annat tillfälle (Bell, 2000; Bryman & Bell, 2011; Eliasson, 2010). Mätningens tillförlitlighet handlar om stabilitet och att instrumentet skall kunna motstå slumpinflytanden. För att säkerställa god reliabilitet bör respondenternas situation vara likadan samt att samma frågor ställs igen på samma sätt (Trost & Hultåker, 2016). För att styrka reliabiliteten kan undersökningen utföras på nytt.

Ett av de viktigaste kriterierna vid forskning är validitet. Begreppet kan även benämnas giltighet och handlar om i fall det mått som används mäter forskningsfrågan. Saknar en fråga reliabilitet, saknas även validitet. Innefattar frågan hög reliabilitet behöver det i sin tur inte leda till hög validitet, detta kan i sin tur leda till att mätningen av validitet kan bli komplicerad (Bell, 2000). För att säkerställa validiteten vid kvantitativa studier behövs en god teoribyggnad, bra instrument och noggrannhet. Dessa element bidrar till att

överensstämmelsen mellan vad undersökningens syfte är, samt vad som faktiskt undersöks, är god (Patel & Davidson, 2011).

Det finns ingen möjlighet att säkerställa att alla respondenter har uppfattat eller tolkat frågorna och svarsalternativen på samma sätt. Dock har ambitionen varit att göra det yttersta för att tydliggöra studiens syfte samt använda ett förståeligt språk i såväl missivbrevet som i enkäten, för att minimera risken för missförstånd. Enkätfrågorna var väl anpassade till forskningsfrågorna och grundades i forskningsprojektet SCAPIS, där de är väl testade och validerade. Trots att det kan vara svårt att utläsa generella resultat vid undersökningar som bara tillämpas på en organisation (Bryman & Bell, 2011) skall dessa former av undersökningar ändå inte förkastas då de kan ge en representativ bild av den sociala verkligheten.

3.4.3 Källkritik

Studien kan kritiserats på grund av de valda artiklarnas och litteraturens ålder samt den stora spridningen i årtal för publikation. Varför dessa har valts ut i studien trots dess ålder grundar sig i att fenomenen förändrar sig över tid, och således anses det viktigt att ta hänsyn till detta för att bidra till större insikt inom området. För att tillämpa ett kritiskt förhållningssätt har olika studier jämförts mot varandra för att säkerställa att en studies slutsats är legitim. Ett exempel på detta är studier av Martin et al. (2016) och Colligan & Higgins (2008) som menar på att höga krav och litet kontrollutrymme leder till stress i arbetslivet.

Genom ett källkritiskt förhållningssätt har ambitionen varit att försöka att återgå till primärkällorna i artiklarna och all litteratur för att säkerställa påståendets legitimitet. Merriam (1994) menar att forskning bör ta hänsyn till eller utgå ifrån tidigare forskning inom samma område. Detta är något som gjorts för att kunna ge ett bidrag till forskningsvärlden inom området psykosocial miljö och stress.

3.4.4 Andra möjliga metodval

Eftersom kvalitativa studier främjar att ge en djupare förståelse och insikt i hur människor upplever sin verklighet (Bell, 2000) övervägdes intervjuer som ett möjligt komplement som datainsamlingsmetod för studien. Det valdes dock att avstå från intervjuer då det

ansågs som en stor utmaning att selektera vad som var intressant samt att tiden för studiens genomförande inte var tillräcklig. Genom användandet av enkäter ansågs det lättare att finna ett resultat om upplevelsen av faktorerna krav, kontroll och stöd eftersom det finns väletablerade frågeformulär som mäter dessa upplevelser (Arbetsmiljöverket, 2017; Prevent, 2017; Sahlgrenska Akademien, 2009). Ett ytterligare möjligt metodval kunde varit ett stressmedicinskt perspektiv, där man genom olika insatser kan mäta biologiska reaktioner. Detta låg dock utanför författarnas kompetensområde och därav var det ej möjligt att genomföra. Dock kommer ett sådant arbete genomföras inom ramen för projektet Hållbart Arbetsliv i Skaraborg.

4.0 Empiri

Följande kapitel redogör studiens resultat, och inledningsvis presenteras behövlig information om den valda kommunen och bakgrund till valet av kommun. Vidare presenteras en yrkesbeskrivning om rollen som undersköterska för att få en djupare förståelse kring det påvisade resultatet.

4.1 Kommunen

Den utvalda kommunen har meddelat önskemål om anonymitet som undersökningsobjekt. Därför kommer inga källor som direkt kan härledas till kommunen att presenteras i uppsatsen. All information som presenteras angående kommunen och dess verksamhet är hämtade från utsagor av personaladministrationen via telefon- och mailkontakt, samt från projektet Hållbart Arbetsliv i Skaraborg. Tillhörande material kan härledas till kommunen vilket de i sin tur är väl medvetna om och har givit sitt godkännande till.

Fyra kommuner i Skaraborg har uppmärksammat höga sjukskrivningstal inom vård- och omsorgssektorn. En stor del av alla sjukskrivningar är relaterade till psykisk ohälsa och stress vilket ledde till att de gick samman och kontaktade projektet *Hållbart Arbetsliv i Skaraborg* som genomförs tillsammans med Högskolan i Skövde. Syftet med projektet är att arbeta förebyggande för att minska sjukskrivningstalen, detta skall göras genom insatser på individ-, grupp-, ledar- samt organisationsnivå. Universitetslektor och docent C. Thörnqvist hörde av sig till oss då han var insatt i studien och såg en möjlighet till ett samarbete. Under ett uppstartsmöte med kommunerna samt styrgruppen för projektet uppvisade två kommuner stort intresse för föreliggande studie. Båda kommunerna redovisar höga sjukskrivningstal, framförallt för undersköterskor inom sektor vård och omsorg. Valet gjordes att avgränsa studien till den kommun som uppvisade högst sjukskrivningstal för undersköterskor inom äldreården. En annan orsak till valet var kommunens höga svarsfrekvens, 78%, på tidigare undersökningar. Den utvalda kommunen är en så kallad landsbygdskommun.

4.2 Yrkesbeskrivning Undersköterska inom äldreomsorgen

Omvårdnadsarbete inom äldreomsorg kan betraktas som aktiviteter som innefattar kommunikation, moral och kreativitet. Utöver detta innehåll berör omvårdnadsarbete generellt till stor del relationen mellan en vårdare och en brukare. Det största syftet med arbetet inom äldreomsorgen är att möjliggöra högsta möjliga livskvalité och välmående hos brukaren samt att stödja denna till ett så självständigt liv som möjligt (Karlsson, Ekman & Fagerberg, 2009).

Undersköterskor inom äldreomsorgen har varierande arbetsuppgifter beroende på arbetsplats samt brukarens behov av vård och omsorg. Arbetet utförs antingen på speciella boenden eller i brukarens hem och innebär stödinsatser för personer över 65 år. Arbetet kan innefatta hjälp med dagliga rutiner som exempelvis tvätt, städning, matlagning och inköp. Sjukvårdsinsatser och personlig omvårdnad är också vanligt förekommande arbetsuppgifter och kan innefatta bland annat personlig hygien och medicinering (Kommunal, 2017).

4.3 Undersökningsresultat

Tabell 1- Antal anställningsår (N=99)

Hur länge har du varit anställd i kommunen?		
	n	%
Mindre än 1 år	10	10
1-2 år	5	5
3-5 år	23	23
5-10 år	15	15
Mer än 11 år	46	47

Av de 99 respondenterna har 46 arbetat i kommunen i mer än 11 år. Totalt har 85 av respondenterna arbetat längre än 3 år och dessa har således stor insikt i kommunens verksamhet. Det finns en osäkerhet beträffande att individen inte enbart har arbetat som

undersköterska under sin tid på kommunen på grund av hur frågan kan tolkas av respondenten. Studien utgår dock från att detta är underförstått på grund av informationen som har skickats ut i form av brev samt på det interna intranätet.

Tabell 2- Frågor om Krav och Kontroll i det nuvarande arbetet (N=99)

	Ofta		Ibland		Sällan		Så gott som aldrig	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?	36	36	57	58	4	4	2	2
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?	35	35	56	57	7	7	1	1
Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	33	33	53	54	13	13	0	0
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	24	24	47	48	24	24	4	4
Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?	22	22	52	53	21	21	4	4
Får du lära dig nya saker i ditt arbete?	25	25	57	58	14	14	3	3
Kräver ditt arbete skicklighet?	69	70	29	29	0	0	1	1
Kräver ditt arbete påhittighet?	65	66	32	32	1	1	1	1
Innebär ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?	76	77	22	22	0	0	1	1
Har du frihet att bestämma hur ditt arbete skall utföras?	17	17	65	66	16	16	1	1
Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete?	13	13	33	33	48	49	5	5
Kräver ditt arbete stort ansvarstagande?	99	100	0	0	0	0	0	0

Alla 99 respondenter anser att deras arbete som undersköterska inom äldreomsorgen kräver stort ansvarstagande. Angående frågorna om arbetet kräver skicklighet och påhittighet valde 69 respektive 65 stycken svarsalternativet *ofta*, och sammanlagt var det endast 3 som valde svarsalternativen *sällan* och *så gott som aldrig*. Resultatet från undersökningen visar även att majoriteten anser att arbetet är monotont även om det kräver påhittighet. Angående om tiden räcker till för arbetsuppgifterna svarade 47 respondenter *ibland*, dock anser 24 respondenter att tiden *sällan* respektive *ofta* räcker till. Undersökningens sex första frågor, som främst syftar till att undersöka respondenternas upplevelser av krav, visar att kraven inträffar *ibland* eller *ofta*. De två frågorna som undersöker respondenternas upplevelse av frihet i arbetet visar att de oftare har möjlighet att bestämma hur något skall göras snarare än vad som skall göras.

Tabell 3- Frågor om socialt stöd i det nuvarande arbetet (N=99)

	Stämmer		Stämmer ganska bra		Stämmer inte så bra		Stämmer inte alls	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	13	13	47	48	33	33	6	6
Det är god sammanhållning	29	29	49	50	20	20	1	1
Mina arbetskamrater ställer upp för mig	35	35	56	57	7	7	1	1
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	37	37	49	50	12	12	1	1
Jag kommer bra överens med mina överordnade	47	48	42	42	10	10	0	0
Jag trivs bra med mina arbetskamrater	51	52	42	42	6	6	0	0

Sammanfattningsvis påvisar resultatet från enkätens andra del om socialt stöd att majoriteten av de anställda undersköterskorna upplever trivsel, god sammanhållning och kommer bra överens med sina överordnade. Minoriteten av respondenterna uppvisar dock ett resultat som tyder på att påståendena *inte stämmer så bra*. Påståendet angående huruvida respondenterna upplever att det är lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen gav spridda resultat, dock anser 86 stycken att de inte till fullo håller med om att arbetsplatsen innefattas av lugn och behaglig stämning.

5.0 Analys

I detta kapitel analyseras resultatet utifrån presenterad analysmodell och jämförs med teorier och tidigare forskning. Utgångspunkten återfinns i den teoretiska referensramen och studiens syfte besvaras.

Resultatet byggde på svaren från 99 anställda vid en kommun som tidigare har uppvisat höga sjukskrivningstal som berott på psykisk ohälsa och stress. Totalt var det 284 personer som mottog undersökningen varav 26 personer var eller blev långtidssjukskrivna under undersökningsperioden, samt en person som var på semester under större delen av undersökningsperioden. Två personer hade ännu ej genomfört sin första arbetsdag.

En ytterligare intressant observation är att 17 personer har avslutat sin anställning från januari fram till enkätens utskick i slutet av februari. Utefter insamlad empiri går det ej att göra en analys om varför dessa personer avslutat sin anställning i relation till krav, kontroll och socialt stöd då kommunen inte delgav oss någon information eller kontaktuppgifter till de 17 berörda personerna. Det hade varit intressant att undersöka orsaken till de avslutade anställningarna, om de exempelvis beror på att kontrakt löpt ut eller om det har ett samband med den psykosociala arbetsmiljön.

Syftet med denna uppsats var att undersöka anställdas upplevelse av de psykosociala faktorerna krav, kontroll och socialt stöd i sitt nuvarande arbete som undersköterska inom äldreomsorgen. Analysen utgår från att säkerställa att syftet samt forskningsfrågorna i föreliggande studie uppfylls, för att genomföra detta kommer analysmodellen som presenteras i kapitel 2.4 användas. Analysen kommer relateras till tidigare forskning inom området. Studiens analys kommer utgå från:

- Krav och kontroll
- Socialt stöd
- Nuvarande arbetssituation

Analysens struktur kommer att utgå ifrån ovanstående ordning.

5.1 Upplevelsen av de psykosociala faktorerna

5.1.1 Krav-kontroll

Respondenterna upplever att arbetet kräver ansvarstagande och skicklighet. I arbeten som innefattar mänskliga kontakter är den egna personen den främsta resursen i det dagliga arbetet (Arbetsmiljöverket, 2017). Detta resultat anses inte vara föga förvånande då deras arbete innefattar varierande arbetsuppgifter som syftar till att bemöta och upprätta en relation med olika människor samt att tillgodose deras vård- och omsorgsbehov (Karlsson, Ekman & Fagerberg, 2009; Kommunal, 2017). Resultatet tros beror på att ensamarbete förekommer till stor del i vårddyrket, främst inom hemtjänsten, och detta ställer krav på självständighet och ansvarstagande. I sin tur kan detta arbetsätt vara psykiskt påfrestande (Arbetsmiljöverket, 2017) och vi bedömer att resultatet tyder på höga krav.

Resultatet från enkäten visar att majoriteten upplever att arbetet kräver att de måste arbeta hårt och fort, vilket tros leda till den generella uppfattningen att arbetet kräver en stor arbetsinsats. Det är få respondenter som har valt svarsalternativen *sällan* eller *så gott som aldrig* på dessa tre frågor om arbetsinsatsen. Om det råder obalans i avvägningen mellan krav och tillgängliga resurser kan detta ge skadliga effekter på den psykiska hälsan (Arbetsmiljöverket, 2017; Murphy, 1995; Theorell, 2012). Krav innefattar även arbetstempot på arbetsplatsen (Karasek & Theorell, 1990) och således dras slutsatsen att resultatet för dessa frågor tyder på höga krav. Att behöva arbeta hårt och fort är ett tecken på att arbetstempot och arbetsbelastningen är hög, detta utgör en risk för uppkomsten av stressrelaterade sjukdomar (Arbetsmiljöverket, 2013; Zanderin 2005).

Angående om tiden räcker till för att utföra arbetsuppgifterna var respondenternas svar tvetydiga. Emellertid upplever 75 stycken att de oftast inte har tid. Detta har ett samband med arbetstempot, vilket styrker slutsatsen att arbetssituationen innefattar höga krav. Motstridiga krav förekommer i arbetet vilket Juthberg (2008) påpekar inte är ovanligt för vårdpersonal inom äldreomsorgen då krav från organisationen, från de äldre, närstående, kollegor samt egna ideal väger in i upplevelsen av arbetet. När en individ upplever krav på att prestera väl, kan negativ stress manifesteras, i förlängningen kan det leda till bland annat nedsatt hälsa (Carr et al., 2011; Colligan & Higgins, 2008). Då arbetet innefattar höga krav påverkar detta i sin tur individens psykiska resurser, vilket är en stor del av den psykosociala arbetsmiljön (Weman-Josefsson, 2013).

De anställda upplever en paradoxal arbetssituation då majoriteten anser att arbetet är monotont samtidigt som det kräver påhittighet. Vid monotona arbetssituationer kan den anställda uppleva att de erfarenheter och färdigheter som personen besitter inte ges utrymme eller uppskattas, vilket är ett tecken på att arbetssituationen innefattar låg grad av kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Påhittighet å andra sidan tyder på att arbetet kan upplevas som mentalt stimulerande och att det ges utrymme för kreativitet, detta är i sin tur ett tecken på hög grad av kontroll. Föreliggande studie visar även att det förekommer lärande inom arbetet, det vore dock intressant att undersöka om utrymme för lärande är större för nyanställda eller om nivån är densamma oavsett antalet anställningsår. Frågan om lärande hade således behövt utvecklas för att konkret kunna förstå utrymmet för lärande kopplat till kontroll i den nuvarande arbetssituationen. Det hade varit fördelaktigt att kombinera individuella svar eller korstabellera för att ge en djupare förståelse i frågan.

För att förstå respondenternas upplevelser av kontroll har det valts att lyfta fram frågorna beträffande arbetets frihet. Det generella resultatet visar att det endast är *ibland* som respondenterna upplever att de har frihet att bestämma hur arbetet skall utföras och att de *sällan* kan bestämma vad som skall utföras. Att det endast är ibland som respondenterna har frihet att bestämma hur arbetet skall utföras kan bero på att det finns specifika rutiner och riktlinjer som skall följas, både på en statlig och organisatorisk nivå. Eftersom arbetet som undersköterska innefattar varierande arbetsuppgifter (Kommunal, 2017) anses att det kan begränsa upplevelsen av att känna frihet. Karasek och Theorells (1990) teoretiska modell benämner kontrollbegreppet som individens möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation. Dock tar inte krav-kontroll-stöd-modellen hänsyn till olika yrkesgrupper, vilket studien heller inte gjort då utgångspunkten är analysmodellen i kapitel 2.4. I relation till Karasek och Theorells (1990) teori kan det utläsas att undersköterskornas arbetssituation präglas av låg kontroll.

Vid situationer av låg kontroll utvecklar individen lättare stressreaktioner och risken för utbrändhet ökar. Människan reagerar ofta med stress i situationer där vi upplever att vi förlorar kontroll över vår situation (Day et.al, 2009; Theorell, 2012). God arbetsmiljö innefattar individens möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation (Eile, 1997), då friheten upplevs som begränsad dras kopplingen till att arbetsmiljön är bristfällig. Det finns ett tydligt samband mellan arbetets grad av kontrollutrymme och upplevelsen av

psykosocial arbetsmiljö. Upplever individer lågt kontrollutrymme ökar risken för negativ stress, som i förlängningen kan leda till sjukdom (Murphy, 1995; Theorell, 2012).

Begränsat kontrollutrymme i kombination med höga krav är den största anledningen till stress i arbetslivet (Colligan & Higgins, 2008; Karasek & Theorell, 1990). Föreliggande studie har visat att undersköterskornas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö, med avseende krav och kontroll, innefattar låg grad av kontroll samt höga krav. Detta leder till att undersköterskorna befinner sig i en psykosocial riskzon som kan leda till utvecklingen av psykiska hälsoproblem (Martin et al., 2016), och kan således öka kommunens sjukskrivningstal. Studiens resultat bekräftar Juthbergs (2008) sammanställning av ett flertal studier som visar att vårdpersonal inom äldreomsorgen har otillräckligt handlingsutrymme för att möta de krav som ställs.

5.1.2 Socialt stöd

Av de som svarat på enkäten, har 46 stycken varit anställda i mer än 11 år. Även om det förekommer spridda skurar i resultatet om upplevelsen av det sociala stödet, går det att urskilja en generell uppfattning. Majoriteten (48%) upplever att de kommer väl överens med sina överordnade samt (52%) trivs med sina arbetskamrater. Detta är ett tecken på hög grad av socialt stöd. Detta är en hög trivselfaktor som tros kunna minska risken för stress, och som tyder på en god psykosocial arbetsmiljö inom området socialt stöd. För att minska risken för stress har det sociala stödets källa betydelse för stödets effekt (Searle, Bright & Bochner, 2001) och är främst en dimension som de anställda själva kan styra över (Theorell, 2009). Effekten av det sociala stödet tros således kan ha ökat trivselnivån inom äldreomsorgen och bidragit till att fler personer valt att stanna kvar i organisationen under längre tid trots upplevelsen av höga krav och låg kontroll (Theorell, 2012; Wondemeneh, 2013).

Resultat från tidigare studier visar att ledarskapsfaktorer är relaterade till undersköterskors psykosociala arbetsmiljö. En av de viktigaste faktorerna som överordnade behöver fokusera på för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö inom äldreomsorgen är att stötta sina underordnade (Lundgren, Ernsth-Bravell & Kåreholt, 2016). En av Murphys (1995) stressorer i arbetslivet är interpersonella relationer, både mellan kollegor men även mellan chefer och dess underordnade. Speciellt är det sociala stödet från överordnade av betydelse

för den anställdes hälsa (Searle, Bright & Bochner, 2001). Tidigare forskning (se bland annat Zanderin, 2005) har presenterat att kvinnodominerande yrken, så som vård och omsorg, ofta innefattar låg grad av stöd från den närmsta chefen. Således fanns resultatet förvånande eftersom det inte går i linje med tidigare forskningsresultat.

Gemenskap är ett vanligt förekommande begrepp inom psykosocial arbetsmiljö (Zanderin, 2005) som innefattar den vanligt förekommande stressfaktorn interpersonella relationer (Murphy, 1995). Från undersökningens resultat kan det konstateras att ungefär hälften av respondenterna upplever att det är ganska god sammanhållning. Dock finns det dem som upplever att sammanhållningen är dålig samt att de inte får stöd från varken kollegor eller överordnade. Även om detta är en minoritet är det viktigt att ta hänsyn till dessa individers upplevelser då mobbning är vanligt förekommande inom äldreomsorgen (Wondmeneh, 2013). En anledning till att personer väljer svarsalternativet *stämmer ganska bra* gällande påståenden om sammanhållning, förståelse för att personen kan ha en dålig dag samt att arbetskamraterna ställer upp för personen i fråga, kan vara att de upplever att påståendena stämmer för sig själva men har uppmärksammat att en del personer står utanför gemenskapen. Mobbning är en riskzon som lätt leder till att individen utvecklar psykiska hälsoproblem, som exempelvis stressrelaterade sjukdomar (Martin et.al, 2016). Det är även en stor del i bedömningen om huruvida det råder en god psykosocial arbetsmiljö (Zanderin, 2005).

Det är spridda resultat gällande påståenden om det är en lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen. Vad som anses vara lugnt och behagligt är en ytterst subjektiv uppfattning som varierar mellan olika individer samt olika arbetsplatser. Respondenterna arbetar både inom hemtjänsten samt på äldreboenden, varför det kan vara en stor skillnad i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön beroende på vart man arbetar. Arbeten som innefattar mänskliga kontakter är svåra att förutsäga då det kan variera från dag till dag beroende på vilka personer man bemöter. Buller är omdiskuterat inom fysisk arbetsmiljö och kan ha skadliga påföljder för individen eller arbetets utförande (Zanderin, 2005), och det antas att oönskat ljud är vanligt förekommande inom äldreomsorgen vilket leder till att arbetsplatsen inte upplevs som lugn och behaglig. Eftersom undersökningen inte rymmer frågor som leder till konstateranden kring vad som är bristande i den fysiska arbetsmiljön är det svårt att dra en slutsats om detta.

Det har uppmärksammats att det kan finnas en diskrepans mellan verkligheten och studiens resultat angående det sociala stödet. Denna reflektion grundas i sannolikheten att en individ känner större tillfredsställelse gällande det sociala stödet efter flera anställningsår. Deras tid i organisationen har givit dem möjlighet till att knyta personliga relationer till både chefer såväl som kollegor. Eftersom god upplevelse av socialt stöd minskar risken för sjukdom, samt ökar känslan av välbefinnande på arbetsplatsen (Theorell, 2012), är det en intressant aspekt att 61 personer har varit sjukfrånvarande under undersökningsperioden. Huruvida sjukfrånvaron har ett samband med det sociala stödet går inte att utläsa ifrån undersökningen, då det ej framgår vilka respondenter som har svarat på enkäten.

Resultatet visar att stödet från överordnade är högre än stödet från arbetskamraterna vilket kopplas till Lundgren, Ernsth-Bravell, Kåreholt (2016) och Jeding et al. (1999) som menar på att stödet från överordnade är av större betydelse för trivsel på arbetsplatsen. Fortsättningsvis menar författarna att det sociala stödet från överordnade har en direkt inverkan på upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö och välbefinnande. De personer som har valt svarsalternativet *stämmer* löper således mindre risk för stressrelaterade sjukdomar. För dessa individer kan upplevelsen av det sociala stödet väga upp de höga kraven och det begränsade kontrollutrymmet, vilket gör att de väljer att vara kvar inom organisationen. Det sociala stödet fungerar här som en slags försäkring mot sjukdomar (Karasek & Theorell, 1990). Dock anses att de personer som har valt resterande svarsalternativ löper större risk för stressrelaterade sjukdomar då lågt socialt stöd i relation till höga krav och låg grad av kontroll är den vanligaste orsaken till stress i arbetslivet (Theorell, 2012).

5.2 Arbetsituationen

5.2.1 Spänt arbete

Utifrån Karasek och Theorells (1990) modell går det att utläsa fyra olika arbetsituationer som beror på kombinationen av krav och kontroll. Den tredje dimensionen stöd skapar inte några nya arbetsituationer utan blir snarare en ytterligare bedömning för att förstå arbetsituationen till fullo. För att besvara frågeställningen om vilken arbetsituation undersköterskorna befinner sig i måste det således göras en bedömning av kombinationen av krav och kontroll.

I spänt arbete inkluderas höga krav och låg kontroll, vilket är vad studiens resultat har visat stämma för anställda undersköterskor inom äldreomsorgen. Jeding et. al (1999) menar att denna arbetssituation är mest påfrestande för individen eftersom handlingsutrymmet inte rymmer möjligheten att möta de krav som ställs. Höga krav och låg kontroll på arbetet kan utvecklas till stress och sjukdom, risken ökar om upplevelsen av socialt stöd är låg (Theorell, 2012). Det finns samtidigt förståelse för att det finns individuella olikheter då en del individer drivs av höga krav och inte påverkas negativt av låg kontroll. Även om studien medvetande gjort att dessa olikheter förekommer har den inte tagit hänsyn till detta i analysen då den har utgått från Karasek och Theorells (1990) redan befintliga teori.

6.0 Slutsats

I följande kapitel förs en avslutande diskussion främst kring studiens frågeställningar för att uppnå uppsatsens syfte. Övriga reflektioner lyfts fram såsom vetenskapligt bidrag och praktiska implikationer, för att sedan ge förslag till framtida forskning. Avslutningsvis riktas kritik mot studien.

Bakgrunden till föreliggande studie är att stress både är en stor hälsorisk och en av samtidens största arbetsmiljöproblem. Sjukskrivningstalen har ökat sedan början av 2000-talet och den främsta anledningen till sjukskrivningar idag är stress. Främst kvinnor inom vård och omsorg har drabbats av hög arbetsbelastning och stress. Ur ett individ- såväl som samhällsperspektiv har detta negativa inverknings på både hälsa och ekonomi. Inom stressforskningen har Karasek och Theorell (1990) varit dominerande med sin modell krav-kontroll-stöd. Bakgrunden ledde till att två frågeställningar formulerades som utgångspunkt för studien:

- Hur upplever undersköterskor inom äldreomsorgen sin arbetssituation avseende de psykosociala faktorerna krav, kontroll och socialt stöd?
- I vilken av Karasek och Theorells (1990) fyra olika arbetssituationer befinner sig undersköterskorna?

I denna studie framgick det att undersköterskorna upplever att arbetet innefattar höga krav, låg grad av kontroll samt högt socialt stöd. Detta leder till att undersköterskorna placeras i arbetssituationen spänt arbete. Krav, kontroll och socialt stöd kan direkt påverka uppkomsten av stress samt individers nivå av produktivitet. Preferenser av det sociala stödet kan skifta men studier har visat att känslomässigt stöd kan påverka individens upplevelse av arbetsmiljö positivt.

Tidigare forskning (se bland annat Zanderin 2005) visar att undersköterskors arbetssituation består av höga krav och låg grad av socialt stöd. Föreliggande studie bekräftade att de anställda upplever att arbetet innefattar höga krav. Dock visade studien att upplevelsen av det sociala stödet är högt och urskiljer sig således från tidigare forskning. I arbetssituationer där anställda upplever hög grad av socialt stöd minskar risken för stressrelaterade sjukdomar och tillfredsställelsen ökar. Det har uppmärksamats att

kommunen ändock har höga sjukskrivningstal och även om det generella undersökningsresultatet visar att upplevelsen av socialt stöd är högt, finns det en minoritet som inte till fullo håller med om enkätens påståenden. Problem med det sociala samspelet är en av de främsta riskerna för stressrelaterade sjukdomar och interpersonella relationer är en stressor i arbetslivet.

Syftet med föreliggande studie har uppfyllts. Genom studiens enkätundersökning möjliggjordes insamlingen av undersköterskornas upplevelser av krav, kontroll och socialt stöd. Enligt Iseskog (2010) är en enkel definition av arbetsmiljö den anställdes upplevelse av fysiska, psykiska och sociala aspekter i arbetet. Utefter detta dras slutsatsen att undersköterskorna i föreliggande studie överlag upplever den psykosociala arbetsmiljön som bristfällig utefter deras upplevelse av krav, kontroll och socialt stöd. Då den psykosociala arbetsmiljön har en växelverkan med begreppet stress påvisar således studien att undersköterskor ligger i riskzonen för arbetsrelaterad stress och sjukdom.

6.1 Vetenskapligt bidrag

Studiens bidrag är en insikt i hur undersköterskor upplever de psykosociala faktorerna krav, kontroll och socialt stöd. I förlängningen ger det förståelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön inom yrkesområdet samt huruvida undersköterskor löper risk för stressrelaterade sjukdomar.

Många tidigare studier har påvisat vikten av socialt stöd och att det har en positiv effekt på antalet sjukskrivningstal. I föreliggande studie framgår det att trots upplevelsen av högt socialt stöd, finns det inga implikationer på att det har minskat sjukfrånvaron. Studien påvisar även att upplevelsen av högt socialt stöd, speciellt från överordnade, kan infinna sig hos arbetstagaren trots att arbetstagaren befinner sig i situationen *spänt arbete* (höga krav och minskat kontrollutrymme). Föreliggande studie bekräftar att det sociala stödet är viktigt men att det inte är en dimension som kan analyseras fristående från krav och kontroll. Upplevelsen av alla tre faktorerna är väsentliga för att förstå en arbetssituation och dess brister inom psykosocial arbetsmiljö med inriktning stress.

6.2 Praktiska implikationer

För att uppnå en god psykosocial arbetsmiljö och förebygga arbetsrelaterad stress finns det organisatoriska åtgärder som kommunen kan vidta:

1. Arbetsgivaren behöver vara tydlig med de uttalade arbetskraven för att skapa förutsättningar för de anställda att kunna prioritera arbetsuppgifter och på så vis minska arbetsmängden.
2. Genom medarbetarsamtal kan kommunen kartlägga individuella riskzoner inom den psykosociala arbetsmiljön. Medarbetarsamtal är även ett verktyg för att öka upplevelsen av socialt stöd.
3. Se över potentiella risker med ensamarbete, samt arbeta för att stärka gemenskapen inom äldreomsorgen genom exempelvis mindfulness-dagar och gruppaktiviteter.
4. Se över bemanningen för att minska arbetsbördan och öka resurserna. Detta kan leda till att upplevelsen av alla tre faktorerna blir mer tillfredsställande.

6.3 Förslag till framtida forskning

Det finns flera intressanta områden att fortsätta studera inom arbetsrelaterad stress och psykosocial arbetsmiljö. Det är framförallt några områden som uppmärksammas som intressanta för framtida forskning. Det hade varit intressant att undersöka en ännu större population med geografisk spridning inom äldreomsorgen. Då Västra Götaland särskiljer sig nationellt med höga sjukskrivningstal på grund av psykisk ohälsa (Försäkringskassan, 2015) hade undersköterskors upplevelser vid olika regioner i Sverige kunnat bidra till förståelse för geografiska skillnader i upplevelsen av faktorerna krav, kontroll och socialt stöd.

Theorell (2012) menar att kontroldimensionen inte är lika viktig i bedömningen av arbetsrelaterad stress som tidigare. Detta är något som anses bör undersökas för att möjligtvis kunna göra en uppdatering av krav-kontroll-stöd-modellen så att den matchar samtiden.

Det hade även varit intressant att se om det finns skillnader i upplevelsen av krav, kontroll och stöd hos kvinnor och män. Vård och omsorg är ett kvinnodominerat yrke och således

kan det vara svårt att hitta en verksamhet som möjliggör denna undersökning. Det är något framtida studier bör undersöka vidare.

Framtida studier kan även undersöka biologiska stressreaktioner för att komplettera föreliggande undersökning om de anställdas upplevelser. På så vis kan förhoppningsvis den kognitiva upplevelsen och ett neurovetenskapligt perspektiv föras samman.

6.4 Kritik till studien

Studien kan kritiseras ur flera perspektiv. Studien är avgränsad till att endast undersöka en kommun och således är det endast ett fåtal individers åsikter som utgör undersökningsunderlaget. Studien tar inte hänsyn till aspekter som privat- och familjeliv, motivationsfaktorer och individuella preferenser, som också kan påverka upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö.

Kritik bör även riktas mot studiens datainsamling. Kommunen önskade att undersökningen skulle genomföras med hjälp av verktyget Netigate. Dock kan det ha ifrågasatt respondenternas upplevelse av studiens självständighet. En ytterligare brist angående enkätverktyget är att det inte har varit möjligt att kombinera eller korstabellera olika frågor i enkäten. Detta är en brist för studiens analyskapitel då det hade varit önskvärt att analysera upplevelserna i relation till antalet anställningsår.

Om studien hade genomförts på nytt hade metodvalet ej ändrats då det anses att enkäter är ett effektivt sätt att mäta upplevelser av psykosocial arbetsmiljö såväl som stress. Dock hade empirin inhämtats i pappersform för att säkerställa att enkäten når och besvaras av respondenterna. Att insamla empiri i pappersform hade medfört att analysarbetet påbörjats redan vid sammanställningen av resultatet, vilket kunde vara fördelaktigt i uppsatsprocessen. Trots de brister som finns i föreliggande studie anses att såväl syftet som frågeställningar har besvarats på ett tillfredsställande sätt.

7.0 Referenser

Arbetsmiljöverket. (2017). *Stress*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 26 april, 2017, från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/>

Arbetsmiljöverket. (2013). *Stress och tung arbetsbelastning inom vården skapar ohälsa*. Hämtad 6 februari, 2017, från <https://www.av.se/press/stress-och-tung-arbetsbelastning-inom-varden-skapar-ohalsa/>

Aronsson, G. (1987). *Arbetspsykologi: stress- och kvalifikationsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Backhans, M. (2004). Varför är kvinnor mer sjukskrivna än män? I Hogstedt, C., Bjurvald, M., Marklund, S., Plamer, E. & Theorell, T (red.). (2004) *Den höga sjukfrånvaron- sanning och konsekvens*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

Bell, J. (2000). *Introduktion till forskningsmetodik* (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A., Bell, E., Mills, A.J. & Yue, A.R. (2011). *Business Research Methods* (2:a uppl.). First Canadian Edition. Toronto: Oxford University Press.

Cassidy, T. (2003). *Stress, kognition och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Carr, J., Kelley, B., Keaton, R. & Albrecht, C. (2011). Getting to grips with stress in the workplace: Strategies for promoting a healthier, more productive environment. *Human resource management international digest*, 19(4), 32-38.

doi:10.1108/09670731111140748

Colligan, T.W. & Higgins, E.M. (2006). Workplace Stress: Etiology and Consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21 (2), 89-97. doi:10.1300/J490v21n02_07

Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.

Day, A.L., Sibley, A., Scott, N., Tallon, J.M. & Ackroyd-Stolarz, S. (2009). Workplace Risks and Stressors as Predictors of Burnout: The Moderating Impact of Job Control and Team Efficacy. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(1), 7-22. doi: 10.1002/CJAS.91

Edling, C. & Hedström, P. (2003). *Kvantitativa metoder: Grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur.

Eile, I. (1997). *Det goda arbetet- den goda stressen*. Lund: Studentlitteratur.

Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Eliasson, A. (2010). *Kvantitativ metod från början* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks- A literature review*. European Risk Observatory.

Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between Job satisfaction and health; a meta analysis. *Occupational Environment Medicine*, 62(2), 105-112. doi:10.1136/oem.2002.006734

Försäkringskassan. (2016). *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest*. Hämtad 1 februari, 2017 från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Försäkringskassan. (2015). *Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning*. Hämtad 1 februari, 2017 från: https://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden!/ut/p/z1/rZJNU4MwEIZ_iweOkOWzqTc4lNap1dGxLbkwKQRKgUBJCtZfb-h40VE7zphLJsnuu8--G0TQFhFO-yKnsmsg4rdQ5Il6MLbgPAtOHB89xYDGdrcxgubRmcxOtEUEk4bKVexQIDZeMS8E0aDsmxMdWszRIFeUp4xoIOV7FPeWVKiMki5tO0JLxWBZVFYvDqRRIV_S84Pmo3SZFiiKPwTTDHugTj4Lu0J2ITzHGOnaYC4nrZrY7QZtrsEQ9ww_LB5VProVEqsQktk2A6VgixCHA4vHFDte-9bReKIa-YAN64U1XK_ue_9jBHNDdBeGXJtRlisPxSHzl--j3q0TbfzdeUWSlcRExvkqNBD7f2VjNp2MZ61hnmDr1V_ZStuJWAaw2GYTDypskrZox

[M32XsG6HAPwWitq6xfdb5W7DSw41Odufh5h0irUfq/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](https://www.hjart-lungfonden.se/scapis?gclid=Cj0KEQiAuonGBRCaotXoycysvIMBEiQAcxV0nDrq_IRAk_r-0Hm4k0LIWhCeN314y3UgCfmhyNiA9uF0aAsMS8P8HAQ#)

Hagevi, M. & Viscovi, D. (2016). *Enkäter: att formulera frågor och svar*. Lund: Studentlitteratur.

Hjärt-lungfonden. (2017). *SCAPIS - världsunik studie ska förhindra hjärt-lungsjukdom*. Hämtad 10 mars, 2017 från https://www.hjart-lungfonden.se/scapis?gclid=Cj0KEQiAuonGBRCaotXoycysvIMBEiQAcxV0nDrq_IRAk_r-0Hm4k0LIWhCeN314y3UgCfmhyNiA9uF0aAsMS8P8HAQ#

Iseskog, T. (2010). *Arbetsmiljö för alla* (5:e uppl.). Stockholm: Telantum HR.

Iseskog, T. (2015). *Arbetsmiljöansvar* (12:e uppl.). Stockholm: Norstedts Juridik.

Jeding, K., Hägg, G.M., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. & Vingård, E. (1999). Ett friskt arbetsliv – Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering. *Arbete och Hälsa*, 22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Johnson, B. (2010). *Kampen om sjukfrånvaron*. Lund: Arkiv Förlag.

Juthberg, C. (2008). *Samvetsstress hos vårdpersonal i den kommunala äldreomsorgens särskilda boende*. Umeå: Projektet samvetsstress i vården.

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

Karlsson, I., Ekman, S-L. & Fagerberg, I. (2009). A difficult mission to work as a nurse in a residential care home – some registered nurses' experiences of their work situation. *Scandinavian journal of caring sciences*, 23(2), 265-273. doi:10.1111/j.1471-6712.2008.00616.x

Kommunal. (2017). *Äldreomsorg*. Hämtat 6 april, 2017, från <https://www.kommunal.se/bransch/aldreomsorg>

Lundgren, D., Ernsth-Bravell, M. & Kåreholt, I. (2016). Leadership and the psychosocial work environment in old age care. *International journal of older people nursing*, 11(1), 44-54. doi: 10.1111/opn.12088

Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C. & Sanderson, K. (2016). The Psychosocial Work Environment, Employee Mental Health and Organizational Interventions: Improving Research and Practice by Taking a Multilevel Approach. *Stress and health*, 32(3), 201-2015. doi:10.1002/smi.2593

Murphy, L.R. (1995). Occupational stress management: Current status and future direction. *Trends in Organizational Behavior*, 2, 1-14.

Nyman, K., Palmer, E. & Bergendorff, S. (2002). *Den svenska sjukan: sjukfrånvaro i åtta länder* (Rapport 2002:49). Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi: Finansdepartementet. Hämtad från <https://eso.expertgrupp.se/rapporter/ds-200249-den-svenska-sjukan-sjukfranvaron-i-atta-lander/>

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (4:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Prevent. (2017). *Enkäter*. Hämtad 25 april, 2017, från <http://www.prevent.se/checklistor/enkater/>

Regeringskansliet. (2016). *Ett hållbart arbetsliv*. Hämtat 10 mars, 2017 från <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/halva-makten-hela-lonen/ett-hallbart-arbetsliv/>

Sahlgrenska Akademien. (2009). *Medarbetarenkät och checklista för psykosocial arbetsmiljöred*. Hämtad 26 april, 2017, från http://sahlgrenska.gu.se/internt/om-din-anstallning/arbetsmiljo/Arbetsmiljohandbok/6_Medarbetarenkat

Sahlgrenska Universitetssjukhuset. (2017). *SCAPIS*. Hämtad 10 mars, 2017, från <https://www2.sahlgrenska.se/su/scapis>

Searle, B., Bright., J. H. E., & Bochner., S, (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work and Stress*, 15(4), 328–346.
doi:10.1080/02678370110086768

Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Hämtad 3 februari, 2017, från http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2009/2009-126-71/Documents/6_Psykosociala.pdf

Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509. doi: 10.1348/096317901167497

Statistiska Centralbyrån. (2015). *Sjukfrånvaro- stora skillnader mellan kvinnor och män*. Hämtad 18 januari, 2017, från <http://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Artiklar/Sjukfranvaro--stora-skillnader-mellan-kvinnor-och-man/>

Statistiska Centralbyrån. (2017). *Definitioner och vedertagna begrepp om sjukfrånvaro och ohälsa*. Hämtad 23 januari, 2017, från <http://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Temaomraden/Sjukfranvaro-och-ohalsa/Definitioner-och-vedertagna-begrepp/>

Theorell, T.(2009). Det svenska 1990-talet i ett stressmedicinskt perspektiv. *Arbetsmarknad och arbetsliv*, 15(4).

Theorell, T. (Red.). (2012). *Psykosocial miljö och stress (2:a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Thomson, M. (2012). The hidden cost of sick leave. *Management services*, 56(4), 17-18.

Trost, J. & Hultåker, O. (2016). *Enkätboken (5:e uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013) *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Wiklund, M., Bengs, C., Malmgren-Olsson, E-B. & Öhman, A. (2010). Young women facing multiple and intersecting stressors of modernity, gender orders and youth. *Social Science and Medicine*, 71(9), 1567-1575. doi:10.1016/j.socscimed.2010.08.004

Wondmeneh, Y. (2013). *Stress och låg bemanning i äldreomsorgen*. Kommunal 2013.

Yin, R.K. (2014). *Case study research: design and methods* (5:e uppl.). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Zanderin, L. (2005) *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1 - Enkät

	Mindre än 1 år	1-2 år	2-5 år	5-10 år	Mer än 11 år
Hur många år har du varit anställd i kommunen?					

Nedan följer några frågor om krav och kontroll i ditt nuvarande arbete

	Ofta	Ibland	Sällan	Så gott som aldrig
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?				
Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt?				
Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?				
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?				
Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?				
Får du lära dig nya saker i ditt arbete?				
Kräver ditt arbete skicklighet?				
Kräver ditt arbete påhittighet?				
Innebär ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?				
Har du frihet att bestämma hur ditt arbete skall utföras?				

Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete?				
Kräver ditt arbete stort ansvarstagande?				

Nedan följer några frågor om socialt stöd i ditt nuvarande arbete

	Stämmer	Stämmer ganska bra	Stämmer inte så bra	Stämmer inte alls
Det är lugn och behaglig stämning på min arbetsplats				
Det är god sammanhållning				
Mina arbetskamrater ställer upp för mig				
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag				
Jag kommer bra överens med mina överordnade				
Jag trivs bra med mina arbetskamrater				

Bilaga 2 - Missivbrev



HÅLLBART ARBETSLIV I SKARABORG

Till dig som är anställd undersköterska inom äldreomsorgen vid X Kommun och utvald att delta i denna undersökning

Vi heter Hanna Berggren och Emeli Eskilsson och studerar vår sista termin på personal-, organisation- och ledarskapsprogrammet vid Högskolan i Skövde. Som examensarbete skriver vi en C-uppsats i samarbete med projektet Hållbart Arbetsliv i Skaraborg, där er kommun kommer vara delaktig under de närmsta åren. Vår uppsats kommer att ligga till grund för en del av projektets resultat.

Vår uppgift är att undersöka anställdas upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön, framför allt stressrelaterade problem, eftersom de har blivit fler under de senaste åren. Denna enkät riktar sig inte till chefer eller ledning.

Ditt deltagande är frivilligt men väldigt betydelsefullt för oss. Detta är för att vi skall kunna få en rättvis bild av era upplevelser.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt! Svaren kommer inte att kunna kopplas just till dig.

Påminnelser kommer att skickas ut med en veckas mellanrum till alla oavsett om man har fyllt i undersökningen eller inte. Vi ber om ursäkt i förväg för detta och ber er att ha överseende med att alla får påminnelser på grund av att vi vill säkerställa er anonymitet. Sista datum för enkätundersökningen är 27 mars.

Om du har några frågor så är du välkommen att kontakta oss via telefon eller mejl.

Hanna Berggren

Tel: 073- X

e14hanbe@student.his.se

Emeli Eskilsson

Tel: 070- X

a14emees@student.his.se

Det går även bra att kontakta vår handledare, universitetslektor och docent Christer Thörnqvist som är med i styrgruppen för projektet Hållbart Arbetsliv i Skaraborg.

Christer Thörnqvist

Tel: 0500-448710; 076- X

christer.thornqvist@his.se