

Undersköterskor i hemtjänsten.

- Påverkar yrkeslivserfarenhet upplevelsen av meningsfullhet och socialt stöd på arbetet?

Assistant-nurses in home care.

- Does work experience influence the experience of meaningfulness and social support at work?

Examensarbete för kandidatexamen med
huvudområdet Socialpsykologi

Grundnivå 15 högskolepoäng

Vårterminen 2023

Studenter: Jasmine Svensson och Josefine Åhberg

Handledare: John Magnus Roos

Examinator: Magnus Jansson

Deklarering

Härmed intygar vi, Jasmine Svensson och Josefine Åhberg, att vi självständigt och utan otillbörlig hjälp har genomfört denna inom ramen för det socialpsykologiska programmet vid Högskolan i Skövde under vårterminen 2023 för att erhålla en kandidatexamen i socialpsykologi.

Vi intygar att de källor som använts finns med i referenshanteringen samt att denna studie inte tidigare lämnats in för examination eller publicerats någon annanstans.

Datum: 2023-05-03

Jasmine Svensson

Josefine Åhberg

Abstrakt

Problem: Det ställs allt högre krav på vårdpersonal och sjukfrånvaron är hög bland undersköterskor. Inom vård och omsorg förekommer psykosociala arbetsbelastningar. Detta har väckt intresse att undersöka undersköterskors psykosociala arbetsmiljö. **Syfte:** Denna studie undersöker om yrkeslivserfarenhet har en påverkan på de psykosociala faktorerna meningsfullhet och socialt stöd för undersköterskor inom hemtjänsten. **Teori:** Studiens teoretiska ramverk utgår ifrån Herzbergs hygien- och motivationsteori, kravkontroll-stödmodellen samt känsla av sammanhang (KASAM). **Metod:** Studien utgick från en kvantitativ metodologi. Urvalsmetoden var ett bekvämlighetsurval och bestod av undersköterskor som arbetade i tre kommuner (Skövde, Skara & Tibro). Totalt besvarade 71 respondenter enkätundersökningen. För att analysera data genomfördes två regressionsanalyser. **Resultat:** Resultatet kunde inte påvisa att den beroende variabeln yrkeslivserfarenhet påverkar de två oberoende variablerna meningsfullhet och socialt stöd. I analysen kontrollerades också effekterna av kön, ålder och kommun. Det är intressant att notera att faktorerna kön och kommun undersköterskorna arbetade i påverkar ($p < 0,05$) socialt stöd.

Nyckelord: Undersköterska, Yrkeslivserfarenhet, Psykosocial arbetsmiljö, Meningsfullhet, Socialt stöd, Hemtjänst

Abstract

Problem: There are increasingly high demands on nursing staff and sickness absence is high among assistant nurses. In care and socialcare, psychosocial workloads occur. This has sparked interest in investigating the psychosocial work environment of assistant nurses. **Purpose:** This study investigates whether professional experience has an impact on the psychosocial factors, meaningfulness and social support for assistant nurses in home care. **Theory:** The study's theoretical framework is based on Herzberg's hygiene- and motivation theory, the demand-control-support model and sense of coherence (KASAM). **Method:** The study was based on a quantitative methodology. The study's selection method was based on convenience sampling. The sample consisted of assistant nurses who worked in three municipalities (Skövde, Skara & Tibro). A total of 71 respondents answered the survey. To analyze the data, two regression analyzes were carried out. **Results:** The result could not demonstrate that the dependent variable professional experience affects the two independent variables meaningfulness and social support. The analysis also checked the effects of gender, age and municipality. It is interesting to note that the factors gender and municipality the assistant nurses worked in affect ($p < 0.05$) social support.

Keywords: Assistant-nurse, Experience, Psychosocial work environment, Meaningfulness, Social support, Home care

Förord

Först och främst vill vi tacka de personer som deltagit i vår enkätundersökning och bidragit till att vår studie blev möjlig att genomföra. Vi vill även tacka vår handledare John Magnus Roos för all stöttning vi har fått under studiens gång. Till sist vill vi även tacka våra familjer och vänner för all uppmuntran.

Innehåll

1. Introduktion	1
1.1. Inledning och problemformulering	1
1.2. Syfte och hypoteser	3
1.3. Disposition	3
2. Teoretiska utgångspunkter	4
2.1. Hygien- och motivationsteori.....	4
2.2 Krav-Kontroll-Stöd modellen.....	5
2.2.1 Krav.....	5
2.2.2. Kontroll.....	5
2.2.3. Socialt stöd.....	6
2.3. Känsla av sammanhang	6
2.3.1. Begriplighet	6
2.3.2. Hanterbarhet.....	7
2.3.3. Meningsfullhet.....	7
3. Tidigare forskning inom fältet	7
3.1. Yrkeslivserfarenhet	8
3.2. Meningsfullhet.....	9
3.3. Socialt stöd	10
4. Avgränsningar	12
5. Metod och metodologiska utgångspunkter.....	13
5.1. Metodval.....	13
5.2. Urval	14
5.3. Empiriska instrument.....	14
5.4. Etiska överväganden.....	16
5.5. Tillvägagångssätt.....	16
5.5.1. Pilotstudie	18
5.6. Kvalitetskriterier	18
5.6.1 Reliabilitet.....	18
5.6.2. Validitet	19
5.6.3. Replikering.....	19
5.7 Val av analysmetod.....	20

6. Resultat	21
6.1. Statistisk presentation	21
7. Diskussion och slutsatser	26
7.1. Diskussion av studiens resultat.....	27
7.2. Studiens styrkor och svagheter.....	29
7.3. Framtida forskning	32
7.4. Slutsats	33
Referenslista	35
Bilagor.....	37

1. Introduktion

1.1. Inledning och problemformulering

Att vara undersköterska inom hemtjänsten innebär att vårdtagare besöks i sina hem för att ge dem stöd till att kunna bo kvar hemma (Framtid u.å.). För anställda inom vård- och omsorg ställs det allt större krav och arbetsmässigt har det skett stora förändringar de senaste åren. Kraven inom yrket har ökat på grund av att vårdtagarna blir äldre och sjukare samt att de bor kvar hemma i större utsträckning. En konsekvens av ökade krav är att arbetsförhållandena blivit mer krävande (Arbetsmiljöverket 2022). Enligt en rapport från Försäkringskassan (2018) är sjukfrånvaron inom vård- och omsorg där hemtjänst innefattas hög. Förutom höga krav förekommer det även psykosociala arbetsmiljöbelastningar. Den psykosociala arbetsmiljön innefattar det sociala samspelet och engagemanget på arbetsplatserna (Arbetsgivarverket u.å.). För en bra psykosocial arbetsmiljö bör fokus ligga på medarbetarnas delaktighet, möjlighet att påverka arbetet samt om möjlighet för individuell utveckling finns (Arbetsgivarverket u.å.). Sandblad, Gulliksen, Lantz, Walldius och Åborg (2018, s. 79) beskriver den psykosociala arbetsmiljön som ett stort begrepp som innefattar flera faktorer som kan skapa påfrestningar i arbetslivet. Höga krav, många arbetsuppgifter, högt tempo, otrygghet, oro, socialt samspel och ensamarbete är exempel på sådana faktorer (Sandblad et al. 2018, s. 79). I arbetsmiljöverkets föreskrift beskrivs social arbetsmiljö där socialt stöd från både kollegor och ledning inkluderas. För att uppnå en god känsla av socialt stöd krävs samarbete och socialt samspel (AFS 2015:4). Föreskriften beskriver även organisatorisk arbetsmiljö som innefattar delaktighet, detta är en viktig komponent inom meningsfullhet (AFS 2015:4).

Tidigare forskning har visat att undersköterskor i hemtjänsten trivs med sitt arbete trots de tuffa utmaningar de möter i yrket varje dag (Suntarbetsliv 2022). Genom tidigare forskning belyser undersköterskorna att de kan stå ut med de höga krav och brist på resurser som kommer med yrket på grund av att arbetet känns meningsfullt. De belyser också vikten av att ha både ledning och kollegor att vända sig till för stöd (Suntarbetsliv 2022). Tidigare forskning om yrkeslivserfarenhet med koppling till socialt stöd och meningsfullhet inom arbetet visar till största del att de med längre yrkeslivserfarenhet

upplever högre grad av socialt stöd samt meningsfullhet. Däremot finns det även forskning som påvisar motsatsen. Då tidigare forskning redovisar olika resultat finner forskarparet det intressant att forska vidare för att se om just yrkeslivserfarenhet har någon påverkan på upplevelsen av meningsfullhet och socialt stöd inom hemtjänsten. Studiens två hypoteser har skapats med utgångspunkt i tidigare forskning samt Herzbergs Hygien- och motivationsteori.

Denna studie syftar på att förklara om undersköterskor med mer yrkeslivserfarenhet inom hemtjänsten upplever de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna meningsfullhet och socialt stöd i högre grad än de med mindre erfarenhet inom yrket.

Ur ett större samhällsperspektiv är det viktigt att forska vidare inom området för att statistiskt påvisa hur undersköterskor uppfattar upplevelsen av socialt stöd samt upplevelsen av meningsfullhet. I arbetsmiljölagen (SFS 2022:1109) står det att arbetsgivaren har ett ansvar att sträva efter att ge sina arbetstagare ett arbete där det finns möjlighet till varierande arbetsuppgifter, delaktighet, samarbete, sammanhang och sociala kontakter. I arbetsmiljöverkets föreskrift beskrivs att de två främsta orsakerna till arbetsrelaterad stress är hög arbetsbelastning samt problem inom sociala samspelet på arbetsplatsen (AFS 2015:4).

Utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv finns det behov av att undersöka och få en förklaring kring undersköterskors egen uppfattning om vilka faktorer det är som påverkar deras förutsättningar att må bra på arbetet. Det är viktigt att studera undersköterskors uppfattning om psykosocial arbetsmiljö socialpsykologiskt då det handlar om att se hur människors egna tankar, känslor och beteende påverkas av andra människor (Aronsson, Wilson, Akert & Sommers 2018, s. 23). Undersköterskor inom hemtjänsten påverkas inte bara av kollegor utan också av vårdtagare och anhöriga på arbetsplatsen.

Studien kan tänkas nå beslutsfattare, politiker och anställda inom vård- och omsorg. Resultaten av studien kan sedan användas för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för undersköterskor i hemtjänsten.

1.2. Syfte och hypoteser

Syftet med den här studien är att förstå om yrkeslivserfarenhet påverkar upplevelsen av meningsfullhet och socialt stöd för undersköterskor inom hemtjänsten. Två faktorer av psykosocial arbetsmiljö är socialt stöd och meningsfullhet, vilket innebär att man får det sociala stödet av andra människor som arbetet kräver och att arbetet känns meningsfullt (Arbetsgivarverket u.å.).

Hypoteser:

H1: Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av meningsfullt arbete.

H2: Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av socialt stöd inom arbetet.

1.3. Disposition

I avsnittet "*Teoretiska ramverk*" presenteras Herzbergs hygien- och motivationsteori, krav-kontroll-stödmodellen samt känsla av sammanhang. I avsnittet "*Tidigare forskning inom området*" presenteras litteraturgenomgång av vetenskapliga artiklar och tidigare forskning som berör liknande forskningsområden som den aktuella studien. Då studiens forskningsfrågor rör yrkeslivserfarenhet, meningsfullhet samt socialt stöd är avsnittet uppdelat i tre underrubriker. I avsnittet "*Avgränsningar*" presenteras de avgränsningar som gjorts i studien, bland annat från tidigare forskning och vad som saknas inom området. Avsnittet "*Metod*" innefattar metodval, urval, empiriska instrument, etiska överväganden, tillvägagångssätt, pilotstudie, kvalitetskriterier samt analysmetod. I avsnittet "*Resultat*" ges en statistisk presentation av studiens resultat samt tabeller och figurer. I avsnittet "*Diskussion och slutsatser*" diskuteras studiens resultat kopplat till tidigare forskning och teoretiskt ramverk samt studiens styrkor och svagheter. Avsnittet tar även upp rekommendationer till framtida forskning. Avsnittet avslutas med en slutsats som sammanfattar studien.

2. Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt presenteras studiens teoretiska grund, vilket innefattar hygien- och motivationsteorin, krav-kontroll-stödmodellen och känsla av sammanhang (KASAM).

2.1. Hygien- och motivationsteori

Herzberg (2003) menar att de faktorer som medverkar till arbetstillfredsställelse och motivation är separata och avskilda från de faktorer som medverkar till att individer är missnöjda med sitt arbete. Människan har två olika behov, det första är den inbyggda drivkraften för att undvika missnöje i arbetet, dessa kallas hygienfaktorer (Herzberg 2003). Det andra behovet är förmågan att uppnå och uppleva psykologiska framsteg, vilka kallas motivationsfaktorer. Hygienfaktorer innefattar mellanmännsliga relationer och arbetsvillkor (Herzberg 2003). Lön, status och företagspolicy är också exempel på sådana saker som kopplas till hygienfaktorer (Herzberg 2003). Motivationsfaktorer innefattar prestationen i arbetet, arbetet i sig, ansvarstagande och framsteg. Det är dessa faktorer som bidrar till tillfredsställelse i arbetet (Herzberg 2003). Med hjälp av hygien- och motivationsteorin kan man förklara individers upplevelser av tillfredsställelse i arbetet (Jacobsen & Thorsvik 2021, ss. 230-231). Om individen inte trivs på arbetet är det oftast relaterat till arbetsmiljön. Borgh (2009 s. 77) beskriver Herzbergs teori som en tydlig koppling till välbefinnandet på arbetsplatsen. Arbetsberikning handlar om att utveckla individens arbetsmiljö genom egenansvar, utveckling och återkoppling på det man gör. Dessa faktorer som tagits upp är viktiga då människors hälsa och välbefinnande påverkas av relationer i arbetet. Arbetet kan ge individer mål, identitet, självrespekt, socialt stöd och sammanhang. Upplever individer detta i sitt arbete kan det vara en anledning till ökad hälsa (Borgh 2009, s. 77). Herzberg, Mausner och Snyderman (2002, s. 113) beskriver att hygienfaktorer arbetar med att eliminera hälsorisker från människans miljö. Genom förbättringar av riskfaktorerna på arbetsplatsen hjälper hygienfaktorer till att hitta orsakerna till dåliga attityder till arbetet, och istället bidra till positiva attityder till arbetet. Som tidigare nämnt är hygienfaktorer bland annat mellanmännsliga relationer och arbetsförhållanden. När dessa faktorer försämras till en nivå som den anställde inte anser vara önskvärd, uppstår missnöje för arbetstagaren i arbetet.

2.2 Krav-Kontroll-Stöd modellen

Robert Karasek och Töres Theorell har utvecklat en modell för att studera och analysera olika psykosociala arbetsförhållanden samt vilka effekter det har på hälsan. Modellen innefattar tre olika aspekter krav, kontroll och upplevt socialt stöd, dessa beskrivs närmare under rubrikerna krav, kontroll och socialt stöd (Sandblad, Gulliksen, Lantz, Walldius & Åborg 2018, s. 100).

2.2.1 Krav

Theorell (2003, ss. 16–17) beskriver att krav kan delas in i olika faser eller situationer. I den avspända fasen är kraven låga vilket innebär att människor i större utsträckning har ett högt beslutsutrymme. I arbetssammanhang så innebär detta att tempot är ganska lugnt och människor kan lägga upp arbetet själva (Theorell 2003, s. 17). I den passiva fasen är kraven fortsatt låga men här finns endast ett litet beslutsutrymme. Detta kan i arbetssituationer innebära att människor fortfarande kan jobba i lugnt tempo, men i denna fas har man inte möjlighet att själv lägga upp arbetet i samma utsträckning. Den sista fasen namnges som spänd. Här upplever människor höga krav och lågt beslutsutrymme. Höga krav i kombination med att inte kunna påverka sin situation ökar risken för ohälsa (Theorell 2003, s. 17).

2.2.2. Kontroll

Kontroll handlar om att människor kan kontrollera sina vardagliga situationer. Det innefattar även om människor kan kontrollera de situationer som uppstår oväntat (Theorell 2003, s. 16). Människor som i huvudsak har kontroll över situationer de hamnar i minskar risken för att bli förnedrad i vardagen. Denna kontroll handlar mycket om vardagsmakt eftersom de som har makt över situationen, har möjlighet att utöva kontroll över den (Theorell 2003, s. 17). Faktorer som trygghet i arbetsrollen, tillgång till information och agerande i olika situationer är exempel på sådana saker som kan påverka en individs upplevda kontroll. Sandblad et al. (2018, s. 101) beskriver att sambandet mellan upplevda krav och upplevd egenkontroll i olika arbetssituationer påverkar om arbetet leder till stress eller inte.

2.2.3. Socialt stöd

Uppfattningen om socialt stöd har betydelse för hur människor kommer att agera samt reagera i olika situationer (Sandblad et al. 2018, s. 100). Sandblad et al. (2018, s. 100) beskriver att det sociala stödet kan användas som en resurs mot stress. Symtom på stress kan reduceras och minskas om individen upplever ett starkt socialt stöd, men i de fall där individen upplever ett sämre socialt stöd kan det leda till ökad stress. Theorell (2003, s. 17) beskriver att när människor får stöd innefattar det både känslomässig och praktisk hjälp. Har människor bra stöd på arbetet så minskar det risken för ohälsa (Theorell 2003, s. 17).

2.3. Känsla av sammanhang

Känsla av sammanhang som fortsättningsvis kommer att benämnas med förkortningen KASAM, är en teori skapad av Aaron Antonovsky (Antonovsky 2005, s.17). Teorin innefattar de tre komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky 2005, s. 43). KASAM är uppbyggd utifrån det salutogena perspektivet på hälsa, vilket menas med att fokus läggs på att hitta faktorer som är hälsofrämjande (Antonovsky 2005, s. 31). KASAM förklarar varför individer klarar utmaningar och påfrestningar på olika sätt. Somliga individer kommer att hantera utmaningar på ett till synes enkelt sätt medan andra individer kommer att hantera motgångar sämre (Winroth 2019, ss. 29–30).

2.3.1. Begriplighet

Begreppet begriplighet avser hur människor upplever yttre och inre stimuli. Det betyder i vilken grad människor kan hantera och förklara de olika stimuli de utsätts för. Yttre och inre stimuli kan uppkomma plötsligt vilket innebär att människor inte alltid är förberedda. Människor med hög grad begriplighet kan hantera och förklara dessa stimuli i högre grad än de människor med lägre grad begriplighet. Begriplighet handlar alltså om hur människor tolkar och förstår sin omvärld och hur man kan hantera den (Antonovsky 2005, s.44).

2.3.2. Hanterbarhet

Den andra komponenten hanterbarhet handlar om i vilken grad människor känner att de har tillräckligt med resurser för att möta kraven på alla de stimuli de utsätts för. Dessa resurser är ofta någon man litar på exempelvis familj, vänner och kollegor (Antonovsky 2005, s. 45). Antonovsky (2005, s. 45) beskriver att människor med hög känsla av hanterbarhet inte känner sig som ett offer när otydliga eller orättvisa situationer uppstår utan individen kan hantera detta och lättare gå vidare.

2.3.3. Meningsfullhet

Meningsfullhet fokuserar på en känslomässig aspekt, den handlar om vad som är viktigt för olika individer. Det handlar också om hur mycket engagemang människor klarar av att lägga på olika saker (Antonovsky 2005, s. 45). Delaktighet är ett viktigt begrepp inom meningsfullhet. Denna del i KASAM fungerar som en motivationskomponent. När individer upplever hög meningsfullhet pratar de ofta om saker de själva tycker är viktiga samt situationer där de själva varit engagerade (Antonovsky 2005, s. 45).

Hygien- och motivationsteorin, krav-kontroll-stöd modellen samt KASAM har valts av anledningen att de hjälper till att uppnå syftet med studien. Det finns ett samband mellan de olika teorierna genom att de alla tar upp socialt stöd och meningsfullhet på olika sätt. Hygien- och motivations teorin tar upp faktorer som krävs för tillfredsställelse i arbetet. Teorin tar upp betydelsen av mellanmännskliga relationer där socialt stöd ingår, detta beskrivs som en hygienfaktor. Meningsfullhet tas i teorin upp som en motivationsfaktor. Dessa två faktorer är relevanta för studiens hypoteser då socialt stöd samt meningsfullhet är studiens två beroende variabler. Faktorerna i hygien- och motivationsteorin behövs även i krav-kontroll-stöd modellen samt i KASAM för att uppnå tillfredsställelse i arbetet.

3. Tidigare forskning inom fältet

I avsnittet presenteras tidigare forskning som anses relevant till studiens syfte. Alla valda

källor är av relevans för studien, vilket beskrivs mer ingående i slutet av detta avsnitt.

3.1. Yrkeslivserfarenhet

I en studie av Sveinsdóttir, Biering och Ramel (2005) undersöktes vilka faktorer som bidrar till arbetsrelaterad stress bland isländska sjuksköterskor som jobbar på sjukhus, men även på andra instanser utanför sjukhus såsom särskilt boende och hemtjänst. I datainsamlingen framkom information om vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse, stöd från kollegor, arbetsstress samt arbetsförhållanden. Studiens resultat visade att de medarbetare som träffade sina kollegor, både sjuksköterskor och undersköterskor, fick mycket stöd. Resultaten visade även att arbetsstressen var högre bland personal som jobbade i andra miljöer än just sjukhus, detta kan exempelvis vara särskilt boende eller hemvård. En möjlig faktor till detta kunde vara att personalen på sjukhus var yngre och därför mer stresståliga. Dessutom visade det sig att mindre yrkeslivserfarenhet och arbetstillfredsställelse ledde till arbetsstress. De med mindre yrkeslivserfarenhet upplevde mer arbetsbelastning samt mindre stöd från kollegorna.

I den tidigare studien av Zimmerman et al. (2005) undersökts bland annat omvårdnadspersonalens tillfredsställelse och arbetsstress. Studien granskade medarbetarnas ålder, antal år på arbetet samt utbildning. Resultatet visade att medarbetarna som var 45 år eller äldre rapporterade mindre stress än de som var yngre. De medarbetarna med högre ålder upplever mer tillfredsställelse i arbetet. Resultatet visade även att medarbetare som arbetat mellan sex månader och 2 år rapporterade mer stress än de som arbetat en längre tidsperiod. När åldern jämförs med antal år på arbetsplatsen visar resultaten att de som arbetat mellan 6 månader och 2 år upplever mer stress. Däremot hade de som arbetat två år eller mer inom yrket ett mer positivt förhållningssätt än de som arbetat en kortare tid.

Ovanstående artiklar under avsnittet yrkeslivserfarenhet synliggör skillnader i både yrkeslivserfarenhet, socialt stöd och meningsfullhet. De två tidigare studierna lyfter fram viktiga aspekter som bland annat skillnader på upplevelsen av arbetsbelastning och stress

relaterat till erfarenhet i arbetslivet. Tidigare forskning lyfter även fram viktiga perspektiv på yrkeslivserfarenheter som exempelvis skillnader i upplevelsen av socialt stöd samt hur man upplever tillfredsställelse i arbetet. Yrkeslivserfarenhet är en viktig faktor att undersöka i studien för att få en djupare förståelse om yrkeslivserfarenhetens påverkan i relation till upplevelsen av meningsfullhet och socialt stöd.

3.2. Meningsfullhet

Gyllensten, Wentz, Håkansson, Hagberg och Nilsson (2018) undersökte äldre arbetstagares motivation till arbetslivet. Forskningens analys resulterade i fastställande av ett antal teman. Teman var bland annat socialt stöd och organisatoriska frågor med exempelvis fysisk och psykisk krävande arbetsuppgifter. Resultatet påvisar att stöd från kollegorna var viktig faktor för välbefinnandet samt att känslan av samhörighet ökade motivationen till att fortsätta arbeta.

Kudo et al. (2011) har undersökt vilka faktorer som bidrar till att undersköterskor känner sig tillfredsställda med sitt arbete. Resultaten av studien visade att respondenterna tyckte att deras arbete med att hjälpa människor var meningsfullt. Förutsättningen för att göra ett bra arbete var att arbetet planerades noga för att främja hälsa på arbetet. De beskriver också att en bra balans mellan arbete och fritid är en viktig faktor för att öka livskvaliteten. Vidare har det även framkommit genom studien att upplevelsen av att arbetet är tillfredsställande och meningsfullt är viktiga faktorer som är avgörande för livskvaliteten i sin helhet. Tillfredsställelse och meningsfullhet har en större betydelse än lön vad gäller livskvaliteten.

Allan, Dexter, Kinsey och Parker (2016) beskriver att ångest och stress är vanliga problem i arbetslivet. Studiens syfte var att undersöka hur relationen mellan meningsfullt arbete och mental hälsa såg ut. För att undersöka denna relation användes arbetstillfredsställelse som en faktor. Ett meningsfullt arbete eller upplevelsen av att arbetet var betydelsefullt bidrar det till att underlätta individens personliga tillväxt samt bidrar till ett bättre välbefinnande. Dessa faktorer har tidigare kopplats till en bättre mental hälsa. För att

individens arbetsprestation skulle kunna förbättras kunde det krävas att arbetet var tillfredsställande eller njutbart. Resultaten i studien visade att meningsfullhet var relaterat till lägre nivåer av stress och depression för dem som upplevde en hög arbetstillfredsställelse. Det fanns ett samband mellan meningsfullt arbete och lägre grad av depression, däremot fanns inget signifikant utslag för stress eller ångest. Dock visade det att ångest och stress i samband med meningsfullt arbete var relaterat till en bättre mental hälsa för dem som upplevde hög arbetstillfredsställelse. Slutsatsen var att individer behövde uppfatta sitt arbete som meningsfullt samt ha en hög upplevd arbetstillfredsställelse för att detta skulle relatera till mindre ångest och stress. Vilket menas med att meningsfullhet var relaterat till lägre grad av ångest för dem som hade förmågan att omvandla meningsfullhet till arbetstillfredsställelse.

De tre ovanstående artiklarna under avsnittet meningsfullhet synliggör en del av de uppfattningar som finns om meningsfullt arbete. Inom yrket som undersköterska var tillfredsställelse och meningsfullhet två viktiga faktorer som påverkade hur väl personalen trivdes på arbetet med både kollegor och patienter. Ovanstående artiklar lyfter fram viktiga faktorer inom psykosocial arbetsmiljö som bland annat meningsfullhet, tillfredsställelse, stöd och balans mellan arbete och fritid. Meningsfullhet är en viktig faktor att undersöka i studien då det enligt tidigare forskning är av betydelse när det kommer till välbefinnande i arbetet.

3.3. Socialt stöd

I studien av Westerberg och Tafvelin (2013) var syftet att fokusera på arbetsvillkor i relation till ledarskap och medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Studiens hypotes var att relationen mellan ledarstilen och vårdkvaliteten förs vidare genom stöd från organisationen och arbetskollägorna, arbetskontroll och arbetsbelastning. Resultatet visade att ledarstilen var viktig för hemtjänstpersonal samt för kvaliteten i vården. Ledarstilen var också viktig för arbetstillfredsställelse, engagemang och välbefinnande. Sociala relationer och stöd från organisationen var viktiga för kvaliteten i vården.

Wallin, Jakobsson och Edberg (2012) undersökte arbetstillfredsställelsen bland sjuksköterskor som arbetar inom vård och omsorg. Resultatet visade att den personliga omvårdnaden var förknippat med en hög arbetstillfredsställelse. En hög arbetstillfredsställelse var relaterat till ledarskap, arbetsklimat och stöd från organisation. En låg arbetstillfredsställelse var kopplat till hälsobesvär som sömnlöshet och depression. Undersköterskor som hade ett gott arbetsklimat och ett bra ledarskap samt stöd från organisationen hade en högre grad av arbetstillfredsställelse.

Albertsen, Nielsen och Borg (2001) undersökte vilken roll känsla av sammanhang hade på stress samt hur sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och stress såg ut. Resultaten visade att i en eller flera typer av stresssymptom fanns det en signifikant variation. Konflikter i arbetet, psykologiska krav och skicklighet var alla negativt associerade med stresskalorna. Andra faktorer såsom meningsfullhet i arbetet, möjlighet att kunna påverka eller vara delaktig i beslut och socialt stöd var positivt associerade på stresskalorna. Man har även funnit resultat för att känsla av sammanhang hade en dämpande effekt vilket innebär att de individer som upplevde en stark känsla av sammanhang kunde hantera arbetsmiljöbelastningar på ett i högre grad än de med låg känsla av sammanhang.

Tidigare studie av Navarro Prados, Jiménez Garcia och Meléndez (2022) undersökte i vilken utsträckning möjliga riskfaktorer och skyddsfaktorer mot utbrändhet hade påverkat undersköterskor under covid-19 pandemin. Resultaten visade att känsla av sammanhang var starkt relaterat till de olika nivåerna av utbrändhet. Det visade också att övertidsarbete hade en negativ effekt på stressiga situationer. Socialt stöd och tillgång till resurser hade en skyddande effekt för undersköterskornas välbefinnande. De undersköterskor som hade höga nivåer av känsla av sammanhang upplevde att de hade ett stort socialt stöd och tydliga arbetsuppgifter samt de resurser de behövde. Detta gjorde att de inte upplevde att deras hälsa försämrades samt att deras relationer till andra människor underlättades.

Syftet i tidigare studie av Rostamabadi et al. (2019) var att definiera sambandet mellan arbetsrelaterade psykosociala riskfaktorer och utbrändhet för iranska sjuksköterskor. Resultaten visade att det fanns ett samband mellan utbrändhet och arbetsrelaterade psykosociala faktorer. Sjuksköterskors upplevelse av utbrändhet var påverkat av de

psykosociala faktorerna. De fysiska och psykiska kraven på arbetet hade ett samband med olika typer av utbrändhet. Däremot hade det sociala stödet och kontroll över arbetet inget samband med utbrändhet. Rostamabadi's et al. (2019) slutsats i denna studie var att sjuksköterskorna som deltog i undersökningen var mer tillfredsställda än vad tidigare forskningsresultat visat.

Utifrån de fem vetenskapliga artiklarna inom avsnittet socialt stöd berörs ämnet på flera olika sätt vilket gör det intressant att skapa en djupare förståelse kring. Tidigare forskning har visat att sociala relationer och stöd från organisationen samt chef är viktigt för individer, detta för att klara av påfrestningar och höga krav inom arbetet. Ett gott arbetsklimat inom organisationen och känsla av sammanhang är ytterligare faktorer som påverkar undersköterskorna positivt.

4. Avgränsningar

Tidigare forskning om yrkeslivserfarenhet för undersköterskor kopplat till psykosocial arbetsmiljö är begränsad. Det saknas svensk forskning för om yrkeslivserfarenhet har någon påverkan på faktorerna socialt stöd och meningsfullhet. Det finns en förhoppning om att denna studie skall bidra till mer forskning inom området och fylla det tomrum som finns.

Psykosocial arbetsmiljö är ett stort begrepp som innehåller många olika aspekter, därför har psykosocial arbetsmiljö i denna studie begränsats till faktorerna meningsfullhet och socialt stöd, då tidigare forskning ofta tar upp dessa aspekter i relation till ohälsa uppfattades dessa som viktigast att fokusera på.

Studien har även avgränsats genom krav på att respondenterna skulle vara utbildade undersköterskor samt ha minst ett års erfarenhet inom yrket. Denna avgränsning ansågs vara viktig för att respondenterna ska ha en uppfattning om yrket och dess utmaningar. Studien har även avgränsats till tre kommuner i Skaraborg (Skövde, Skara & Tibro) på

grund av studiens omfattning. Slutligen är enkäten ett självskattande instrument vilket kan ses som en begränsning för studien, då olika omständigheter kan leda till att respondenterna svarar på ett visst sätt.

5. Metod och metodologiska utgångspunkter

Avsnittet presenterar studiens metodologiska utgångspunkter där metodval, urvalsgrupp, empiriska instrument, etiska övervägande, tillvägagångssätt och kvalitetskriterier redogörs.

5.1. Metodval

Den här studien har utgått från en kvantitativ metodologi och design med statistisk analys. Att använda en kvantitativ metodologi var relevant utifrån studiens syfte och hypoteser, då forskarna ansåg att det fanns relevant tidigare forskning. Forskarna strävade efter att kunna generalisera forskningsresultatet, vilket menas med att resultatet bör gälla även dem som inte ingått i studien (Bryman 2018, s. 216). Med hjälp av digitala enkäter har respondenterna fått svara på 18 frågor (se Bilaga A), där de fick svara på frågor som var relaterade till den psykosociala arbetsmiljön samt erfarenhet inom yrket som undersköterska i hemtjänsten. Digitala enkäter är lämpliga att använda för snabbare respons jämfört med postenkäter (Bryman 2018, s. 303). Enkäten innehöll majoriteten slutna frågor, fördelen med dessa är att de är slutna frågor med fasta svarsalternativ är enklare för respondenterna att svara på (Bryman 2018, s. 286). Ytterligare en fördel med slutna frågor för forskarna är att det är lättare att bearbeta och jämföra svaren (Bryman 2018, s. 316). Det krävdes att enkäten var tydlig och enkelt utformad då någon intervjuare inte fanns på plats när enkäten genomfördes. Det innebar att det inte fanns någon som kunde tydliggöra frågorna vid eventuella frågetecken (Bryman 2018, s. 286). De begränsningar som finns med enkätfrågor online är att svarsfrekvensen tenderar att vara lägre än vid postenkäter (Bryman 2018, s. 202). En annan begränsning är att enkäter inte passar alla respondenter på grund av läs- och skrivsvårigheter eller de som inte har svenska som modersmål (Bryman 2018, s. 289). Innan författarna genomförde enkätundersökningen bland personal inom hemtjänsten i kommunerna Skara, Skövde och

Tibro utfördes en mindre pilotstudie där deltagarna fick svara på enkäten och uppge potentiella oklarheter. Enkäter är enkla att anpassa efter respondenternas behov i förhållande till tid och rum (Bryman 2018, s. 288).

5.2. Urval

Studiens urvalsmetod bestod av ett bekvämlighetsurval med kriteriet att de var utbildade undersköterskor och hade minst ett års erfarenhet inom yrket, detta då studiens syfte och hypoteser riktade sig till en specifik yrkesgrupp. Ett bekvämlighetsurval innebär att forskaren använder sig av de respondenter som finns tillgängliga vid tillfället (Bryman 2018, s. 243). Urvalet begränsades till undersköterskor som arbetade inom hemtjänsten i Skara, Skövde samt Tibro kommun, detta för att minska studiens storlek då tid och resurser var begränsade. Båda författarna har arbetat inom hemtjänsten i olika kommuner vilket innebar att kontakter inom hemtjänsten fanns och blev således en ingång till denna studie. Kontakt med respondenterna togs genom enhetscheferna för respektive kommun, därefter fick alla anställda i respektive kommun tillgång till missivbrev samt länk till enkäten via mail. Forskarparets mål för studien var att få in minst 100 enkätsvar vilket ansågs rimligt för studiens omfång och resurser. Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (2018, s. 122) menar att 100–200 respondenter är minsta gräns för urvalets storlek när ett stickprov av populationen görs. Ett för litet urval kan leda till att det blir svårt att avgöra om resultatet som framkommit i studien är verkligt eller om de beror på slumpen (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 122). Den digitala enkäten skickades ut till totalt 201 mailadresser. Totalt fick studien 74 enkätsvar, vilket ger en svarsfrekvens på 37 %. Tre respondenter uppfyllde inte kriterierna för studien och plockades därmed bort direkt vid kodningen av data. Slutligen bestod urvalet av 71 respondenter varav 59 var kvinnor och 12 var män. Urvalet bestod av undersköterskor där 31,0 % arbetade i Skövde kommun, 32,4 % arbetade i Skara kommun och 36,6 % arbetade i Tibro kommun.

5.3. Empiriska instrument

En digital enkät konstruerades i Google Forms. Enkäten samlade in data om respondenternas yrkeslivserfarenhet samt upplevelsen av socialt stöd och meningsfullhet

på arbetsplatsen. Enkäten konstruerades för att uppnå studiens syfte och hypoteser. I första delen av enkäten informerades respondenterna om studiens syfte samt de fyra etiska kraven forskarna har tagit hänsyn till. Respondenterna informerades om att samtycke till deltagandet av studien gavs vid inskickandet av enkäten. Enkätens andra del bestod av fem bakgrundsfrågor. Dessa bakgrundsfrågor innefattade yrkesstatus, kön, ålder samt vilken kommun de arbetade i. Frågorna om yrkesstatus "*Är du undersköterska?*" samt frågan "*Vilken kommun arbetar du i?*" var mest relevanta då dessa hörde till studiens urvalskriterier. Bakgrundsfrågorna ansågs relevanta att ha med då de kan användas vid replikering av studien. Dessa frågor syftade på att säkerhetsställa studiens kriterier och ingick i analysen som kontrollvariabler.

Enkätens tredje del bestod av frågan "*ungefär hur många år har du arbetat som undersköterska?*" och mättes genom en öppen fråga där respondenterna skrev i antal år de arbetat inom yrket.

I den fjärde delen mättes den oberoende variabeln socialt stöd och bestod av fem frågor. Exempel på frågor som användes var: "*om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?*" och "*om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?*". Frågorna var ställda på det sättet att respondenterna fick svara på hur ofta man får stöd inom olika områden. Samtliga svarsalternativ var på en 5-gradig skala, "mycket sällan eller aldrig" (=1) till "mycket ofta eller alltid" (=5).

Femte delen i enkäten mätte den oberoende variabeln meningsfullhet och bestod av sju frågor. Exempel på frågor som användes är "*arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt*" och "*att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat*". Frågorna var ställda på det sättet att de fick uppskatta hur viktiga de olika påståendena var för dem. Samtliga svarsalternativ var på en 5-gradig skala, "helt oviktigt" (=1) till "helt nödvändigt" (=5).

För att mäta variablerna meningsfullhet samt socialt stöd användes berörda avsnitt från instrumentet QPS Nordic. QPS Nordic är ett frågeformulär framtaget för att studera sociala och psykologiska faktorer i arbetslivet och är väl beprövat inom nordisk forskning. Mätinstrumentet ansågs användbart i studien då både reliabiliteten och validiteten har säkerställts genom ett flertal studier. Originalversionen av QPS Nordic består av 129 frågor som är indelat i olika områden (Dallner et al. 2000). Med tanke på studiens syfte och omfång plockades områdena socialt stöd och meningsfullhet ut från

original formuläret. Att plocka ut områden från ett etablerat mätinstrument kunde äventyrat mätinstrumentets reliabilitet. För att kontrollera reliabiliteten på mätinstrumentet gjordes ett Cronbach's alpha test med bra resultat. Detta redovisas närmare under rubriken 5.6.1 Reliabilitet.

5.4. Etiska överväganden

Inom vetenskaplig forskning finns det fyra etiska krav att ta ställning till, dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman 2018, ss. 170–171). Genom att ta hänsyn till informationskravet fick respondenterna ta del av ett informationsbrev (se bilaga B). I informationsbrevet beskrevs studiens syfte, urvalet, information kring anonymitet samt villkor för deltagandet. Respondenterna upplystes om att deras medverkan var frivillig vilket menas med att de när som helst under studiens gång kunde avbryta sin medverkan utan att lämna någon särskild orsak. Information och uppgifter om respondenterna i studien förvarades så att obehöriga inte kunde ta del av dem. Den information som respondenterna lämnat användes endast till forskningens ändamål, detta i enlighet med nyttjandekravet (Bryman 2018, ss. 170–171).

Deltagandet i studien var helt anonymt och inga personuppgifter samlades in, vilket innebar att hänsyn togs till konfidentialitetskravet. Ingen data kunde spåras tillbaka till uppgiftslämnaren. I enlighet med samtyckeskravet gav respondenterna sitt medgivande till deltagande genom att de skickade in enkäten. Detta framgick tydligt i enkätbeskrivningen (Bryman 2018, ss. 170–171).

5.5. Tillvägagångssätt

Enkäten skapades i Google Forms som är ett enkelt verktyg att använda när man skapar enkäter digitalt. Enkäten utformades genom en tydlig struktur, vilket menas med att varje del i studien hade en egen rubrik med tillhörande frågor. För att instruktioner och frågor inte skulle bli förvirrande så användes samma typsnitt och storlek genomgående i hela enkäten. En blandning av olika typsnitt, stilar och storlek på text kan bli förvirrande för

den som besvarar enkäten (Bryman 2018, s. 292). För att undvika bortfall användes majoriteten slutna frågor, detta på grund av att individer tenderar att inte vilja besvara enkäter om de behöver skriva mycket själva (Bryman 2018, s. 292).

22 februari 2023 kontaktades berörda enhetschefer inom hemtjänsten för Skövde, Skara och Tibro. I mailet fick enhetscheferna förfrågan om deltagande i studien. De fick även ett missivbrev (se bilaga B) samt information om tillvägagångssätt vid deltagande. De fick även information om att svar angående deltagande skulle besvaras senast 1 mars 2023.

Svar om deltagande erhöles från Skara kommun och Tibro kommun under vecka 8, medan svar om medverkan från en hemvårdsgrupp i Skövde kommun erhöles i början av vecka 9. En pilotstudie genomfördes 22 februari 2023–27 februari 2023. Då målgruppen för studien var undersköterskor genomfördes pilotstudien på en liten grupp utbildade undersköterskor. Pilottestet gav även forskarparet en uppfattning om hur lång tid enkäten tog att besvara (Bell 1993, s. 82).

Ett missivbrev samt enkäten skickades till berörda enhetschefer den 2 mars 2023, enhetscheferna vidarebefordrade sedan detta till medarbetarna. Enkäten var öppen under perioden 2 mars 2023–15 mars 2023. Då respondenterna fick enkäten till sin jobbmail så kunde de själva bestämma när de besvarade enkäten. Respondenterna fick i missivbrevet information om studiens syfte, hur hänsyn visas till de etiska reglerna samt kontaktuppgifter till forskarna och dess handledare. I enkäten fick respondenterna ytterligare en repetition med en enklare förklaring till studiens syfte. Informationen innehöll även en repetition av de etiska aspekterna forskarna tagit hänsyn till. De fick även information kring att samtycke till studien lämnas i samband med att enkäten skickades in. För att se enkäten i sin helhet se bilaga A.

Under insamlingsperioden skickades en påminnelse ut till enhetscheferna under svarstiden. På samma sätt som tidigare så vidarebefordrade enhetschefen denna påminnelse till undersköterskornas jobbmail. Denna skickades ut 8 mars 2023 och syftet med påminnelsen var att öka svarsfrekvensen. Påminnelsen innehöll en kort repetition om studiens syfte samt länken till enkäten ifall den hade tappats bort. Då enkäten var helt anonym så skickades påminnelsen ut till alla som fick den första gången.

För de som deltog i studien utgick ingen ersättning. Genom att locka med ersättning kunde

svarsfrekvensen ökat, men i denna studie fanns inga ekonomiska resurser att göra detta (Bryman 2018, s. 292).

5.5.1. Pilotstudie

Två varianter av en pilotstudie genomfördes mellan 22 februari 2023–27 februari 2023. Syftet var att kontrollera om enkäten är lätt att förstå samt om frågorna är tydligt formulerade (Bell 1993, ss. 82–83). För att det skulle bli så likt som möjligt den riktiga undersökningen genomfördes pilotstudien av respondenter som stämde överens med urvalskriteriet att de var utbildade undersköterskor (Bell 1993, s. 82). Denna grupp ansågs vara jämförbar med den populationen som urvalet sedan bestod av (Bryman 2018, s. 352). I den första pilotstudien testades en variant av svarsalternativ på frågan “*Ungefär hur många år har du arbetat som undersköterska?*”. Svarsalternativen var i 10 olika intervall steg. 6 respondenter deltog i den pilotstudien. I den andra pilotstudien ändrades frågan “*Ungefär hur många år har du arbetat som undersköterska?*” till en öppen fråga. Där fick respondenten själv uppskatta ungefär hur många års erfarenhet inom yrket de hade. I den andra pilotstudien deltog 7 respondenter. När svarsalternativet var i olika kategorier blev fördelningen av yrkeslivserfarenhet inte så stor, många hamnade i samma kategori trots många steg. Slutligen beslutades att frågan om yrkeslivserfarenhet skulle behållas som en öppen fråga där respondenterna själva fick skriva i antal år för att få en bättre spridning. I övrigt gjordes inga förändringar på enkätfrågorna.

5.6. Kvalitetskriterier

Det är viktigt att säkra studiens reliabilitet och validitet för att studiens betydelse och slutsatsernas giltighet ska överensstämma med de teoretiska utgångspunkterna (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 104). I detta avsnitt kommer studiens reliabilitet, validitet, replikering samt analysmetod att beskrivas.

5.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om hur mätningen går till och hur pålitligt instrumentet är (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 104). En otillräcklig reliabilitet kan tyda på att

mätinstrumentet är dåligt utformat genom otydliga enkätfrågor och svarsalternativ (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 104). Frågeformuläret QPS Nordic, som använts i studien, är tidigare beprövat på svenska arbetsplatser vilket var gynnsamt för studiens validitet och reliabilitet (Dallner et al. 2000). Dock är instrumentet testat i sin helhet med 129 frågor samt kortversionen med 34 frågor. Med tanke på denna studies syfte har forskarparet valt att plocka ut de specifika områden och frågor som kopplats till socialt stöd och meningsfullhet.

För att kontrollera studiens interna reliabilitet och tillförlitlighet gjordes ett Cronbach's alpha test. Enligt Pallant (2016 s. 104) är värde över .70 acceptabla men värde över .80 är att föredra. När Cronbach's alpha koefficienten undersöktes visades värde .72 för mätinstrumentet QPS Nordics område socialt stöd vilket anses vara god reliabilitet. När Cronbach's alpha-koefficienten undersöktes för mätinstrumentets område meningsfullhet visades värdet .69, vilket anses vara precis under gränsen till ett acceptabelt värde.

5.6.2. Validitet

Validitet handlar om att de frågor som ställs till respondenterna ger svar på det som undersöks, samt hur väl kopplat det är till studiens syfte (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s. 104). För att kunna lita på slutresultatet behöver studien ha en god validitet. Genom att säkra validiteten har forskarna använt sig utav ett beprövat mätinstrument av Dallner et al. (2000) för att mäta socialt stöd samt meningsfullhet. Den interna validiteten handlar om att slutresultatet kan säkerhetsställas. Detta genom att förklara att den oberoende variabeln påverkar den beroende variabeln och därefter dra en slutsats om att ett finns samband (Borg & Westerlund 2012 s. 18). För att uppnå extern validitet ska mätningarna kunna generaliseras för en annan enhet. Det nya resultatet får då inte skilja sig från denna studies slutresultat (Borg & Westerlund 2012 s. 22).

5.6.3. Replikering

Replikering handlar om i vilken omfattning studien går att återskapas samt upprepas (Bryman 2018, s. 217). Bryman (2018, s. 217) menar att det inte är vanligt att forskare

vill replikera någon annans studie då det inte ger någon hög status samt att det inte är inspirerande att göra en sådan uppgift. Trots detta så ser forskare replikering som en viktig del av forskningen, och därför är det viktigt att noggrant och detaljerat beskriva tillvägagångssättet om någon annan forskare vill göra en exakt likadan undersökning (Bryman 2018, s. 217). I denna studie finns tillvägagångssättet tydligt och konkret presenterat vilket möjliggör replikering av studien.

5.7 Val av analysmetod

Resultatet från de insamlade enkäterna sammanställdes från Google Forms till ett Excel dokument. Datan fördes sedan över till IBM Statistical Package for the Social Sciences (v.27). Statistical Package for the Social Sciences är det statistikprogram som använts i studien och kommer härnäst benämnas som SPSS. De fem frågorna för socialt stöd slogs ihop till ett index. Ett index skapades även för de sju frågorna som mätte meningsfullhet. Ett index menas med att samtliga värden för frågorna som mätte socialt stöd respektive meningsfullhet slogs ihop och skapade en nya variabler (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018. S.74). Variabeln ålder var från början var kodad i födelseår, den kodades om så att datan i stället visade hur gammal respondenten var. Variablerna kön och kommun var på nominalskala och för att kunna använda dessa i en regressionsanalys gjordes dessa om till dummy-variabler, dvs att vi kodade dem numeriskt (Borg & Westerlund 2017, s.361). Variabeln kön kodades om till 0 för man och 1 för kvinna. Variabeln kommun kodades om till 0 för Skövde 1 för Skara och 2 för Tibro.

För att besvara studiens syfte och hypoteser analyserades datan med hjälp av enkel regressionsanalys samt hierarkisk multipel regressionsanalys. För att kunna göra dessa analyser användes SPSS (v.27). Bortfall korrigerades vid kodningen, och de enkäter som inte uppfyllde de obligatoriska kraven plockades bort innan analysmomentet. Hypotes 1 och 2 testades genom enkel regressionsanalys för att undersöka sambandet mellan en beroende variabel och en oberoende variabel (Pallant 2016, s. 149). För att undersöka om någon av kontrollvariablerna hade något samband med meningsfullhet eller socialt stöd användes analysmetoden hierarkisk multipel regressionsanalys.

6. Resultat

Avsnittet presenterar studiens statistiska resultat samt tabeller och figurer.

Syftet med den här studien var att förstå om yrkeslivserfarenhet påverkar upplevelsen av de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna meningsfullhet och socialt stöd för undersköterskor inom hemtjänsten. För att undersöka detta utgick forskarna från två hypoteser. Vid samtliga signifikansprövningar användes en alfa-nivå på 5% (Borg & Westerlund 2012, s. 465). För att testa hypoteserna genomfördes två regressionsanalyser till varje hypotes. För att kontrollera om någon av kontrollvariablerna hade någon effekt på variablerna utfördes hierarkiska multipla regressionsanalyser.

6.1. Statistisk presentation

Deskriptiv statistik tillämpades för att visa en översiktlig bild av respondenternas fördelning, gällande bakgrundsvariablerna ålder, kön och vilken kommun dem arbetar i. Antal respondenter i studien var $N = 71$ som alla var utbildade undersköterskor. Uppdelningen mellan könen var kvinnor $N = 59$ och män $N = 12$. Medelåldern på respondenterna var 41 år och medelvärdet för antal yrkesverksamma år som undersköterska var 13,5 år (se Tabell 1).

Tabell 1:

Deskriptiv statistik för studiens oberoende och beroende variabler.

	N	M	SD	Min	Max
Ålder (år)	71	40,75	10,87	21	65
Erfarenhet	71	13,29	10,41	2	47
Socialt stöd	70	3,90	0,72	1,80	5,00
Meningsfullhet	70	3,95	0,48	2,71	4,86

Not. N = antal deltagare, M = medelvärdet, SD = standardavvikelsen. Erfarenhet = Hur många år inom yrket angett i år.

H1: Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av meningsfullt arbete.

För att testa H1 genomfördes en enkel regressionsanalys för att undersöka om det fanns en påverkan mellan den oberoende variabeln (OBV) yrkeslivserfarenhet och den beroende variabeln (BV) meningsfullt arbete. Resultatet kunde inte påvisa att yrkeslivserfarenhet hade någon statistisk signifikant påverkan på upplevelsen av meningsfullhet i arbetet ($p < 0,05$), (se Tabell 2). Eftersom resultatet inte är signifikant, kan inga antaganden göras.

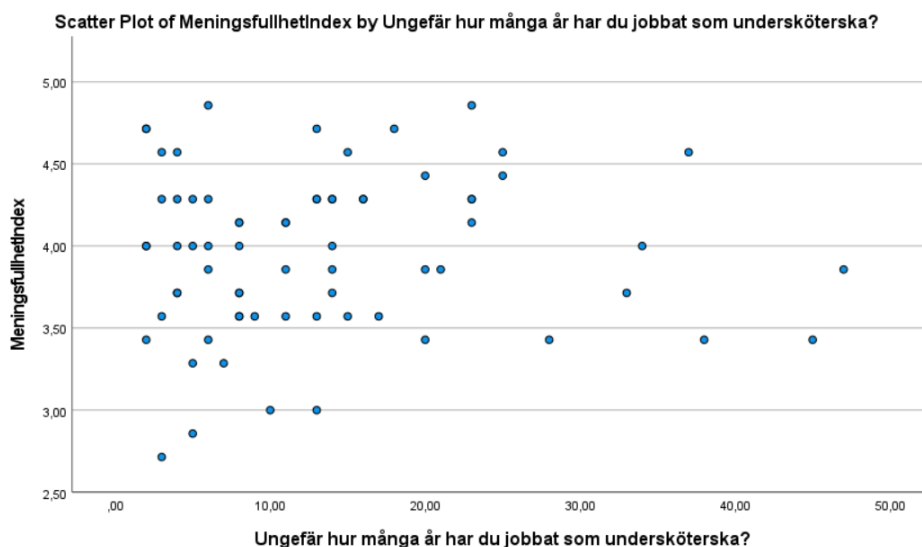
Tabell 2:

Enkel regressionsanalys. Beroende variabel: meningsfullhet. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parentes

	Modell 1
Erfarenhet	0,002 (0,006)
Intercept	3,936*** (0,096)
N	70
R2 (adj)	-0,013

*Not. *** $p < 0,001$. N= 70. Erfarenhet = Hur många år inom yrket angett i år.*

Då regressionsanalysen inte visade någon påverkan mellan yrkeslivserfarenhet och meningsfullhet genomfördes ett spridningsdiagram för att finna ett eventuellt kurvlinjärt samband mellan dessa två variabler (Pallant 2016, s 77). Det fanns ingen indikation på en kurvlinjär påverkan mellan yrkeslivserfarenhet och meningsfullt arbete (se Figur 1).



Figur 1: Spridningsdiagram för att undersöka om det finns ett kurvlinjärt samband. Beroende variabel: meningsfullhet. Oberoende variabel: Yrkeslivserfarenhet

För att statistiskt kontrollera om någon av de oberoende variablerna kön, ålder och kommun respondenterna arbetade i kunde förklara variansen i meningsfullhet genomfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys. I första modellen angavs variabeln erfarenhet, resultatet förklarar -1,4% av variansen i meningsfullhet. I andra modellen angavs variabeln ålder, vilket förklarar -1,9% av variansen i meningsfullhet. I tredje modellen lades variabeln kön till, som förklarar -2,4% av variansen i meningsfullhet. I den fjärde och sista modellen lades variabeln kommun till, vilket förklarar -1,4% av variansen i meningsfullhet. Resultatet visar att ingen av de oberoende variablerna i de olika modellerna kan statistisk signifikant förklara variansen av meningsfullhet ($p < 0,05$). Modellen i sin helhet visade ingen statistiskt signifikant påverkan ($p < 0,05$) och inga antaganden kunde göras utifrån detta (se Tabell 3).

Tabell 3:

Hierarkisk multipel regressionsanalys. Beroende variabel: meningsfullhet. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
--	----------	----------	----------	----------

Erfarenhet	0,002 (0,006)	0,006 (0,008)	0,005 (0,008)	0,005 (0,008)
Ålder		-0,006 (0,007)	-0,007 (0,008)	-0,009 (0,008)
Kön			0,144 (0,175)	0,134 (0,174)
Kommun Skövde				-0,247 (0,153)
Kommun Tibro				-0,047 (0,048)
Intercept	3,936*** (0,097)	4,125*** (0,253)	4,055*** (0,268)	4,272*** (0,298)
N	70	70	70	70
R2 (adj)	- 0,014	-0,019	-0,024	-0,014

Not. *** $p < 0,001$. Oberoende variabler erfarenhet, ålder, kön och kommun. $N = 70$. Variabler för kön, 1 kvinna 0 man. Variabler för kommun, 0 "Skövde", 1 "Skara", 2 "Tibro". Erfarenhet = Hur många år inom yrket angett i år.

H2: Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av socialt stöd inom arbetet.

För att testa H2 genomfördes en enkel regressionsanalys för att undersöka om det fanns en påverkan mellan den oberoende variabeln (OBV) yrkeslivserfarenhet och den beroende variabeln (BV) socialt stöd inom arbetet. Resultatet kunde inte påvisa att yrkeslivserfarenhet hade någon statistisk signifikant påverkan på upplevelsen av socialt stöd i arbetet ($p < 0,05$), (se Tabell 4). Eftersom resultatet inte är signifikant, kan inga antaganden göras.

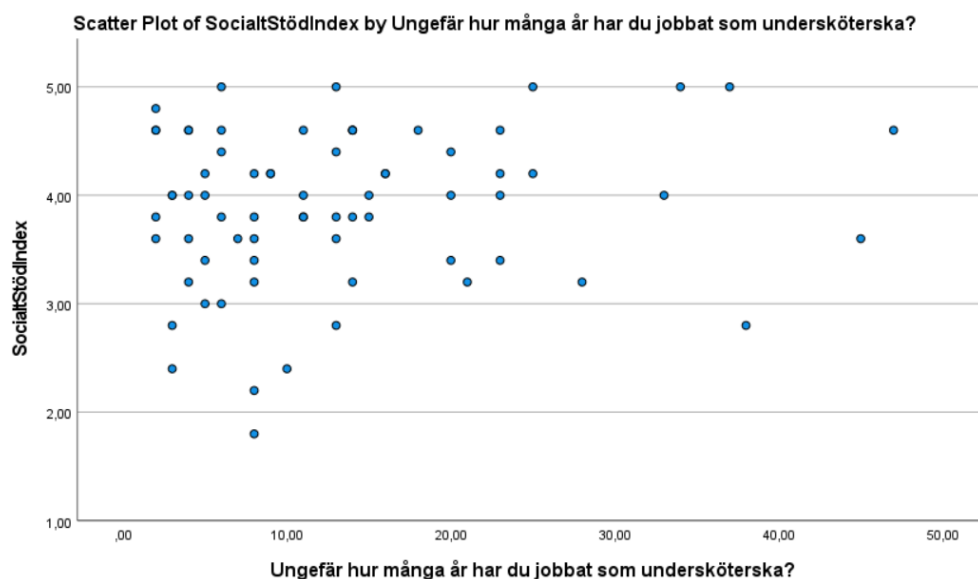
Tabell 4:

Enkel regressionsanalys. Beroende variabel: socialt stöd. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parentes

	Modell 1
Erfarenhet	0,010

	(0,008)
Intercept	3,757*** (0,139)
<hr/>	
N	70
R2 (adj)	0,008
<hr/>	
Not. *** $p < 0,001$. Erfarenhet = Hur många år inom yrket angett i år.	

Då den linjära regressionsanalysen inte påvisade någon statistiskt signifikant påverkan mellan yrkeslivserfarenhet och socialt stöd genomfördes ett spridningsdiagram för att finna en eventuell kurvlinjär påverkan mellan dessa två variabler (Pallant 2016, s 77). Spridningsdiagrammet visade att det inte fanns någon indikation på en kurvlinjär påverkan mellan yrkeslivserfarenhet och socialt stöd (se Figur 2).



Figur 2: Spridningsdiagram för att undersöka om det finns ett kurvlinjärt samband. Beroende variabel: socialt stöd. Oberoende variabel: Yrkeslivserfarenhet

För att statistiskt kontrollera om någon av de oberoende variablerna kön, ålder och kommun respondenterna arbetade i kan förklara variansen i upplevelsen av socialt stöd genomfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys. I första modellen angavs den oberoende variabeln yrkeslivserfarenhet, vilket förklarade 0,8 % av variansen i socialt

stöd. I den andra modellen lades variabeln ålder till, vilket förklarade 0,4 % av variansen i socialt stöd. I den tredje modellen angavs variabeln kön, vilket förklarar variansen i socialt stöd med 6%. I fjärde och sista modellen lades arbetskommun till, vilket förklarar totalt 29,7 % av variansen i socialt stöd. Modellen är i sin helhet statistiskt signifikant ($p < 0,05$) (se Tabell 5). I den slutliga modellen är endast variablerna kön och kommun undersköterskorna arbetar i statistiskt signifikanta. Kön ($\beta = -0,510$, $p < 0,05$) samt kommun undersköterskorna arbetar i ($\beta = -0,440$, $p < 0,05$).

Tabell 5:

Hierarkisk multipel regressionsanalys. Beroende variabel: Socialt stöd. Ostandardiserade B-koefficienter, standardfel inom parentes.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Erfarenhet	0,010 (0,008)	0,004 (0,011)	0,007 (0,011)	0,007 (0,010)
Ålder		0,009 (0,011)	0,013 (0,011)	0,011 (0,009)
Kön			-0,545* (0,245)	-0,510* (0,213)
Kommun Skövde				-0,440* (0,187)
Kommun Tibro				-0,284*** (0,058)
Intercept	3,757*** (0,140)	3,463*** (0,367)	3,728*** (0,376)	4,219*** (0,363)
N	70			70
R2 (adj)	0,008	0,004	0,060	0,297

*Not. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$. Oberoende variabler erfarenhet, ålder, kön och kommun. Variabler för kön, 1 kvinna 0 man. Variabler för kommun, 0 "Skövde", 1 "Skara", 2 "Tibro". Erfarenhet = Hur många år inom yrket angett i år.*

7. Diskussion och slutsatser

I avsnittet presenteras diskussion av studiens resultat kopplat till tidigare forskning och teoretiskt ramverk, studiens styrkor och svagheter, framtida forskning samt slutsats.

7.1. Diskussion av studiens resultat

Studiens huvudsyfte var att undersöka om det fanns en påverkan mellan yrkeslivserfarenhet som undersköterska och den psykosociala arbetsmiljön. Psykosocial arbetsmiljö har i denna studie begränsats till faktorerna socialt stöd och meningsfullhet. Mätinstrumentet i studien har varit QPS Nordic där frekvensen av upplevt socialt stöd samt meningsfullhet har uppmätts. Totalt två hypoteser med grund i tidigare forskning samt Herzbergs hygien- och motivationsteori konstruerades för att uppnå studiens syfte. Första hypotesen var *”Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av meningsfullt arbete”*. Inga signifikanta resultat hittades, vilket delvis motsäger sig den tidigare forskningen som finns på området. Zimmerman et al., (2005) menar att äldre medarbetare är mer tillfredsställda och upplever arbetet mer meningsfullt, framför allt gäller detta för de som arbetar på andra platser än sjukhuset, exempelvis hemtjänsten. När det gäller de som jobbar på sjukhus är det dem yngre som upplever tillfredsställelse mer positivt. De beskriver även att yngre medarbetare som jobbar i exempelvis hemtjänst och har jobbat i två år eller mer har ett mer positivt förhållningssätt än de som arbetat en kortare tid. Den aktuella studiens resultat skiljer sig från merparten av tidigare forskning kan bero på att de tre kommunerna i studien skiljer sig åt i hur man upplever sin arbetsplats. En annan aspekt är att studiens urval var väldigt litet, vilket kan bidragit till att inga signifikanta samband hittades. Den andra hypotesen var *”Det finns ett positivt samband mellan mer yrkeslivserfarenhet och upplevelsen av socialt stöd inom arbetet”*. Resultat av tidigare forskning av Sveindóttir, Biering och Ramel (2005) visar att de som har mindre erfarenhet inom yrket upplever mindre stöd, men i denna aktuella studie hittades inga signifikanta samband. En förklaring till detta kan vara att urvalet i denna studie inte såg likadan ut som i den tidigare forskningen. I artikeln (Sveindóttir, Biering & Ramel 2005) arbetade respondenterna både på sjukhus och i andra miljöer såsom hemtjänst, medan i denna studie studerades endast dem som arbetade inom hemtjänsten.

Då studiens hypoteser inte visade några statistiskt signifikanta samband, kan ingen av hypoteserna bekräftas. Studien kan inte generaliseras till andra grupper, då dessa resultat kan bero på slumpen (Borg & Westerlund 2012, s. 199).

I analysen för meningsfullhet kontrollerades även för effekterna av de oberoende variablerna ålder, kön och kommun genom en hierarkisk multipel regression. Detta gjordes för att förstå om någon av kontrollvariablerna kunde förklara variansen i meningsfullhet. I den första modellen kontrollerades för erfarenhet där ingen statistisk variation påvisades. I den andra modellen angavs variabeln ålder. I den tredje modellen angavs variabeln kön och i den slutgiltiga modellen angavs variabeln kommun. I denna hierarkiska multipla regressionsanalys påvisades ingen statistisk signifikans vilket menas med att erfarenhet, ålder, kön eller kommun inte kan förklara variansen i meningsfullhet. Tidigare forskning av Zimmerman et al. (2005) jämförde ålder, antal år på arbetsplatsen samt utbildning. Resultaten visade att de med högre ålder upplevde en hög grad av tillfredsställelse på arbetet och därför var ålder intressant att kontrollera för och se om variansen av meningsfullhet kunde förklaras av ålder. I den aktuella studien hittades inga signifikanta resultat och den tidigare forskningen av Zimmerman et al. (2005) kan därmed inte bekräftas.

I den hierarkiska multipla regressionsanalysen med socialt stöd som beroende variabel kontrollerades om det fanns någon statistiskt signifikant effekt för de oberoende variablerna erfarenhet, ålder, kön och kommun. Denna analys gjordes för att förstå om någon av kontrollvariablerna kunde förklara variansen i socialt stöd. Även denna analys genomfördes i fyra olika modeller. I den första modellen kontrollerades för erfarenhet, där påvisades ingen statistiskt signifikant effekt. I den andra modellen angavs variabeln ålder, ingen signifikant effekt påvisades. I den tredje modellen angavs variabeln kön, denna variabel var signifikant ($p < 0,05$) negativ effekt på upplevelsen av socialt stöd. I den fjärde och sista modellen angavs variabeln kommun som också var signifikant ($p < 0,001$) negativ effekt på socialt stöd. Den sista och slutgiltiga modellen förklarar 29,7 % av variansen i upplevelsen av socialt stöd. Detta kan tolkas som att i vilken omfattning man upplever socialt stöd beror på kön och vilken kommun man arbetar i. Det är intressant att notera att faktorerna kön och vilken kommun undersköterskorna arbetade i påverkar upplevelsen av socialt stöd negativt. I Skara kommun upplever undersköterskorna en högre upplevelse av socialt stöd än de som de arbetar inom Skövde och Tibro kommun. Studiens utfall skulle kunna bero på hur väl arbetsgrupperna är sammansvetsade, hur organisationen mår generellt samt hur förhållandet mellan

arbetsgivare och arbetstagare ser ut. Andra aspekter som också kan påverka utfallet är attityder, normer på arbetsplatsen samt vilka personlighetsegenskaper respondenterna har. För att få mer förståelse till detta resultat hade det varit bra att komplettera denna studie med en kvalitativ ansats i form av intervjuer.

Utifrån studiens teoretiska ramverk Herzbergs Hygien- och motivationsteori krävs det att det finns en kombination av både hygienfaktorer och motivationsfaktorer för att missnöje i arbetet inte ska uppstå. I Hygien- och motivationsteorin, Krav-kontroll-stöd-modellen samt KASAM behövs både socialt stöd samt meningsfullhet för att uppnå tillfredsställelse i arbetet. Upplever inte individerna detta kan det leda till ohälsa på arbetet samt att de får svårare att hantera motgångar än de individer som upplever högre grad av dessa komponenter. Då ingen av hypoteserna fick signifikanta resultat kan de misstänkas att någon av dessa faktorer saknas.

De tidigare studierna har utförts i andra länder än Sverige, vilket skulle kunna vara en anledning till att den aktuella studien skiljer sig från tidigare forskningsresultat som gjorts inom området. Detta för att kulturella aspekter, traditioner och normer ser olika ut beroende på vart i världen man befinner sig. Studien har undersökt om yrkeslivserfarenhet hade en påverkan på meningsfullhet och socialt stöd inom arbetet i tre kommuner (Skövde, Skara & Tibro) i Skaraborg.

Resultatet av denna studie bör tolkas med försiktighet då män är starkt underrepresenterade, samt att antalet respondenter som representerar respektive kommun är lågt. Fördelningen av respondenter i respektive kommun är förhållandevis jämnt fördelat därför har ett resonemang kring detta ändå kunnat göras.

7.2. Studiens styrkor och svagheter

Metodval och urval

Studiens syfte var att undersöka om det fanns en påverkan mellan yrkeslivserfarenhet och psykosocial arbetsmiljö. Studien avgränsades till faktorerna meningsfullhet samt socialt

stöd då psykosocial arbetsmiljö innefattar många olika faktorer. För att undersöka detta tillämpades en kvantitativ metod vilket ansågs var rätt metod för denna undersökning. Detta för att man ville mäta faktorer och se hur mycket de påverkar.

En av studiens styrkor är att en pilotstudie genomfördes innan enkäten skickades ut. Där kunde problem uppmärksammas samt att en fråga kunde justeras till en öppen fråga för att få större spridning av svaren, detta är positivt med hänvisning till studiens syfte.

En svaghet i studien är avgränsningen. Avgränsningen blev aningen för snäv, det hade varit bättre att involvera fler än tre kommuner, då mer data hade kunnat samlats in och på så sätt fått mer tillförlitliga resultat. Detta hade i sin tur gjort att man säkrare kunde avgöra resultatens betydelse. Studien avgränsades även till att det krävdes minst ett års yrkeslivserfarenhet som undersköterska för att få delta i studien. Detta valdes på grund att den utbildade undersköterskan skulle ha fått en möjlighet att sätta sig in i yrkesrollen. Detta ansåg forskarparet vara en av studiens styrkor. Yrket handlar om fler kontakter än bara med kollegor och närmsta chef och det kan krävas att först hitta sin roll som undersköterska innan man deltar i en studie som handlar om yrkeslivserfarenhet.

Genom att kontakta enhetschefer som sedan vidarebefordrade enkäten gjorde att forskarparet inte hade någon kontroll över processen. För att ha större kontroll över processen hade pappersenkäter lämpat sig bättre. Då hade forskarparet fått informera om studien samt fått tillgång till mailadresser. Ett annat sätt hade varit att från början haft ett bredare urval och inkluderat undersköterskor i hela Skaraborg i stället för endast de tre kommuner som valts ut. Detta hade möjliggjort att forskarparet kunde använt sig av både pappersenkäter samt digitala enkäter.

En svaghet med att ha en helt anonym enkät är att respondenterna inte kan ställa frågor vid oklarheter, vilket kan ha gjort att några fält lämnades tomma. Dock saknades endast svar på två enkätfrågor så detta tolkas inte som ett stort problem. Att studien var helt anonym kan också ses som en styrka. Respondenterna uppgav information om vilken kommun de jobbade i och ett flertal frågor om upplevelsen om socialt stöd och

meningsfullhet. Detta kan ses som känslig information, därför var det positivt att det var helt anonymt och det är säkert en anledning till att väldigt få fält lämnades tomma.

Urvalet

Studiens urval innebar begränsningar, detta eftersom ett bekvämlighetsurval är ett icke sannolikhetsurval och kan således skapa problem när resultatet ska generaliseras till populationen i sin helhet. Då gruppen av respondenter inte var så stor kan detta ses som studiens största svaghet. De resultat som presenteras kan därför inte generaliseras till en representativ grupp. Som tidigare nämnt bör resultatet tolkas med försiktighet då gruppen endast bestod av 12 män. Det kan dock förklaras av att yrket är ett kvinnodominerande yrke (scb.se).

Instrument

Mätinstrumentet som använts är QPS Nordic som är ett välbeprövat instrument inom nordisk forskning (Dallner et al 2000). Mätinstrumentet är i sin helhet 129 frågor. Det finns även en kortversion QPS Nordic 34+ som innehåller 34 frågor. Instrumentet mäter i sin helhet psykosocial arbetsmiljö och är uppdelat i många olika delar kopplat till respektive faktor i den psykosociala arbetsmiljön. För att besvara studiens hypoteser plockades områdena som tillhörde socialt stöd respektive meningsfullhet ut. Cronbach's alpha för respektive område visade sig ha bra värden vilket tyder på bra reliabilitet. Dock hade det varit bättre att använda sig av kortversionen QPS Nordic 34+ i sin helhet för att få med fler områden inom den psykosociala arbetsmiljön. Vid den primära analysen skulle man då plockat ut områdena socialt stöd och meningsfullhet, och eftersom det inte fanns någon statistisk signifikant påverkan så hade övriga faktorer kunnat användas i den sekundära analysen. Det hade då kunnat visa om det fanns andra faktorer inom psykosocial arbetsmiljö som hade påverkan på yrkeslivserfarenhet. Då områden plockades ut redan från början kunde några sådana analyser inte genomföras utan endast bakgrundsvariabler kunde användas som kontroll.

7.3. Framtida forskning

För att få en ökad förståelse om hur undersköterskors yrkeslivserfarenhet påverkar den psykosociala arbetsmiljön behövs mer forskning. För en djupare förståelse föreslår forskarparet att replikera denna studie samt att komplettera med en kvalitativ undersökning. I en undersökning med kvalitativ ansats får respondenterna möjlighet att uttrycka sig med egna ord vad det är som påverkar i den psykosociala arbetsmiljön. Detta för att kunna mäta faktorer och kunna påvisa resultat med analyser, men också få en djupare förståelse genom intervjuer om vad det är som påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

Det skulle även vara av intresse för framtida forskning att undersöka om resultaten skulle skilja sig beroende på om studien görs i en större stad. Den aktuella studien genomfördes i relativt små kommuner. Det skulle även vara intressant att göra en jämförelse mellan storstad och mindre ort för att se om yrkeslivserfarenhet har ett samband med meningsfullhet och upplevt socialt stöd. Kan det vara så att yrkeslivserfarenhet, meningsfullhet och socialt stöd har en påverkan om man jämför storstad mot mindre ort? De undersökta kommunerna var relativt små, men fördelningen var jämn. Detta medför att det skulle vara intressant att gå vidare och försöka utreda varför den psykosociala arbetsmiljöfaktorn socialt stöd uppfattas mer positivt i Skara kommun än i Skövde och Tibro kommun. Förslagsvis bör då en kvantitativ metod kompletteras med en kvalitativ metod.

Det är majoriteten kvinnor som deltagit i denna studie, vilket inte är särskilt förvånande då yrket undersköterska är ett kvinnodominerat yrke (scb.se). Det skulle vara intressant att göra ett stort urval där män finns representerade i högre grad för att se om det skiljer sig något mellan kvinnor och män när grupperna är jämnt fördelade.

I denna studie fann man ingen påverkan för erfarenhet inom yrket på de två faktorerna meningsfullhet och socialt stöd, men det finns andra aspekter som inte undersökts i denna studie som är intressanta att undersöka närmare. Exempel på detta skulle kunna vara andra psykosociala faktorer, konflikter på arbetsplatsen, psykisk ohälsa eller olika

personlighetsegenskaper.

Utifrån dessa perspektiv som tagits upp för framtida forskning finns det möjlighet för ytterligare spännande forskning.

7.4. Slutsats

Tidigare forskning har visat att de med mer yrkeslivserfarenhet upplever mer socialt stöd från både ledningen, närmsta chef och kollegor (Sveinsdóttir, Biering och Ramel 2005). Det har även visat att de med mindre yrkeslivserfarenhet har ett mer positivt förhållningssätt än de som arbetat under en längre tid, men att äldre medarbetare upplever mer meningsfullhet i arbetet (Zimmerman et al. 2005). Den aktuella studien har undersökt om det finns en påverkan mellan yrkeslivserfarenhet, meningsfullhet och socialt stöd. Studien har genomförts genom en digital enkätundersökning. Urvalet bestod av 71 respondenter från tre kommuner (Skövde, Skara & Tibro). Deltagarna fick svara på frågor som rör huruvida de upplever det sociala stödet från arbetskollegor och närmsta chef samt i vilken grad de upplevde deras arbete som meningsfullt. I analysen kontrollerades även för kön, ålder och kommun de arbetade i.

Resultaten från denna studie skiljer sig från tidigare forskning genom att yrkeslivserfarenhet inte påverkar de psykosociala faktorerna meningsfullhet och socialt stöd. Resultatet från studien påvisade även intressanta skillnader beroende på vilken kommun undersköterskorna arbetade i.

Slutsatsen i den aktuella studien är att yrkeslivserfarenhet inte har någon betydelse för upplevd meningsfullhet och upplevt socialt stöd för undersköterskor inom hemtjänsten. Meningsfullhet samvarierar inte heller med någon av kontrollvariablerna. Däremot kan slutsatsen att kvinnor upplever högre socialt stöd än män göras. Studiens resultat visar även att upplevelsen av socialt stöd påverkas av vilken kommun undersköterskorna arbetar i. En av kommunerna visade mer positiv upplevelse av socialt stöd än de andra två kommunerna. Resultaten bör tolkas med försiktighet då urvalet är litet samt att kvinnor representerar studien i mycket högre grad än män. I enkätundersökningen användes en självskattningsmetod därför bör resultatet särskilt tolkas med försiktighet då bakomliggande faktorer kan ha påverkat respondenterna till svaren. Studien har bidragit

med ökade kunskaper om undersköterskors psykosociala arbetsmiljö i hemtjänsten. Det behövs ytterligare framtida forskning inom området för ytterligare insikter, förslag för detta har presenterats tidigare i denna studie.

Referenslista

- Albertsen, K., Nielsen, M.L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: the main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & stress*, 2001, vol. 15, no. 3, 241–253. doi:10.1080/02678370110066562
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur.
- Arbetsgivarverket. Psykosocial arbetsmiljö. <https://www.arbetsgivarverket.se/ledareistaten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/psykosocial-arbetsmiljo/> [2022-12-16]
- Arbetsmiljöverket (2022). Omsorg och sociala tjänster. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/omsorg--och-sociala-tjanster/?hl=undersk%C3%B6terska> [2022-12-15]
- AFS 2015:4. Arbetsmiljöverkets föreskrift.
- Aronsson, E., Wilson, T.D., Akert R.M. & Sommers, S.R. (2018). *Social psychology*. 9:ed., Pearson Education.
- Bell, J. (1993). *Introduktion till forskningsmetodik*. Studentlitteratur.
- Borg, E. & Westerlund, J. (2012) *Statistik för beteendevetare*. 3:e uppl. Liber.
- Borgh, M. (2009). Motivation. I Kazemi, A. (red.) *Välbefinnande i arbetslivet-socialpsykologiska perspektiv*. Studentlitteratur, ss. 65–87.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl., Liber AB.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic*. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Nordiska ministerrådet, Arbetslivsinstitutet. http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2000/arb2000_19.pdf
- Djurfeldt, G., Larsson, L. & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda: Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 3:e uppl.,

Studentlitteratur.

- Framtid. Undersköterska. <https://www.framtid.se/yrke/underskoterska>. [2022-12-21]
- Försäkringskassan (2018). Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad: sjukskrivningar längre än 14 dagar och avslut inom 180 dagar i olika branscher och yrken (Socialförsäkringsrapport 2018:2) <https://www.forsakringskassan.se/download/18.146767b11814e063bfb147/1655988329815/sjukfranvaron-pa-svensk-arbetsmarknad-socialforsakringsrapport-2018-2.pdf> [2022-12-15]
- Gyllensten, K., Wentz, K., Håkansson, C., Hagberg, M. & Nilsson, K. (2018). Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing & society*, 39(12), ss. 2699–2713. doi:10.1017/S0144686X18000740
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. *Harvard business review*, 81(1), pp. 87–96. <https://search.ebscohost.com/login.aspxdirect=true&db=cmedm&AN=12545925&lang=sv&site=eds-live> [2023-01-11]
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. Wiley
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2021). *Hur moderna organisationer fungerar*. 4:e uppl., Studentlitteratur.
- Kudo, Y., Kudo, S., Shahzad, M.T., Yoshimura, E., Shibuya, A., & Aizawa, Y. (2011). Work Motivation for Japanese Nursing Assistants in Small- to Medium-Sized Hospitals. *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 225(4), pp. 293–300. doi:10.1620/tjem.225.293
- Navarro Prados, A.B., Jiménez García, T.S. och Meléndez, J.C. (2022). Sense of coherence and burnout in nursing home workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Health Soc Care Community*., 30 (1), pp. 244–252. doi:10.1111/hsc.13397. [2023-02-22].
- Pallant, J. (2016). *SPSS: Survival Manual*. 5th ed. Open University Press.
- Rostamabadi, A., Kargar Shouroki, F., Jalilian, H., Choobineh, A., Azmoon, H. & Shakerian, M. (2019). The relationship between work-related psychosocial

factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *Med Lav*. 110(4), pp. 312-320. doi: 10.23749/mdl.v110i4.8025. PMID: 31475693; PMCID: PMC7809992.

Sandblad, B., Gulliksen, J., Lantz, A., Walldius., & Åborg, C. (2018). Digitaliseringen och arbetsmiljön. Studentlitteratur.

SFS 2022:1109. Arbetsmiljölagen. Arbetsmarknadsdepartementet.

Statistikmyndigheten (SCB). Yrkesregistret med yrkesstatistik. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/> [2023-04-04].

Suntarbetsliv (2022). Hemtjänsten: många trivs trots tuffa arbetsvillkor. <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo/hemtjansten-manga-trivs-trots-tuffa-villkor/> [2022-12-29]

Sveindóttir, H., Biering, P. & Ramel, A. (2005). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), pp. 875-889. doi:10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002

Theorell, T. (2003). Psykosociala faktorer- vad är det?. I Theorell, T. (red.) *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur, ss. 11-75.

Wallin, Jakobsson och Edberg. (2012). Job satisfaction and associated variables among nurse assistants working in residential care. *International psychogeriatrics*, 24(12), ss. 1904–1918. doi:10.1017/S1041610212001159

Westerberg, K. & Tafelin, S. (2013). The importance of leadership style and psychosocial work environment to staff-assessed quality of care: implications for home help services. *Health and Social Care in the Community*, 22(5), ss. 461-468. doi:10.1111/hsc.12084

Winroth, J. (2019). *Organisationshälsa: En bok om hållbart arbetsliv*. Studentlitteratur.

Wännström, I., Peterson, U., Åsberg, M., Nygren, Åk. & Gustavsson, J.P. (2009).

Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, ss. 231–244. DOI: 10.1111/j.14679450.2008.00697

Zimmerman, S. Williams, C. S., Reed, P. S., Boustani, M., Preisser, J. S., Heck, E & Sloane, P. D. (2005). Attitudes, Stress, and Satisfaction of Staff Who Care for Residents With Dementia. *The Gerontologist*, 45(1), pp. 96–105, https://doi.org/10.1093/geront/45.suppl_1.96

Bilagor

Bilaga A – Enkätfrågor

Examensarbete

Syftet med denna studie är att undersöka sambandet mellan arbetserfarenhet och trivsel på arbetet.

Din medverkan i studien är frivillig och ditt deltagande kan avbrytas när som helst genom att kryssa ner enkäten. Den insamlade informationen kommer enbart användas till studiesyfte och kommer inga obehöriga tillhanda. Deltagandet är anonymt och inga personuppgifter kommer att samlas in. Vid inskickandet av enkäten så ges samtycke till deltagande samt användande av den insamlade datan.

Beräknad svarstid för enkäten 5-10 minuter.

 jasmine5svensson@gmail.com (Delas inte) [Byt konto](#) 

*Obligatorisk

Bakgrundsfrågor

Fråga 1. Är du undersköterska ? *

- Ja
- Nej

Fråga 2. Arbetar du inom hemtjänsten? *

- Ja
- Nej

Fråga 3. Är du:

- Man
- Kvinna
- Annat

Fråga 4. Vilket år du är född?

(exempelvis 1990)

Ditt svar

Fråga 5. Vilken kommun arbetar du i?

- Skövde
- Skara
- Tibro
- Annan kommun

Erfarenhet

Fråga 6. Ungefär hur många år har du arbetat som undersköterska (räkna med nuvarande och tidigare arbetsplats)? *

Ditt svar

Socialt Stöd

Fråga 7. Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?

- 1. Mycket sällan eller aldrig
- 2. Ganska sällan
- 3. Ibland
- 4. Ganska ofta
- 5. Mycket ofta eller alltid

Fråga 8. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?

- 1. Mycket sällan eller aldrig
- 2. Ganska sällan
- 3. Ibland
- 4. Ganska ofta
- 5. Mycket ofta eller alltid

Fråga 9. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?

- 1. Mycket sällan eller aldrig
- 2. Ganska sällan
- 3. Ibland
- 4. Ganska ofta
- 5. Mycket ofta eller alltid

Fråga 10. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?

- 1. Mycket sällan eller aldrig
- 2. Ganska sällan
- 3. Ibland
- 4. Ganska ofta
- 5. Mycket ofta eller alltid

Fråga 11. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbetet?

- 1. Mycket sällan eller aldrig
- 2. Ganska sällan
- 3. Ibland
- 4. Ganska ofta
- 5. Mycket ofta eller alltid

Meningsfullhet

Fråga 12. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Fråga 13. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Fråga 14. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Fråga 15. Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet...

- 1. Helt oviktigt
- 2. Mindre viktigt
- 3. Viktigt
- 4. Mycket viktigt
- 5. Helt nödvändigt

Fråga 16. Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt....

- 1. Helt oviktigt
- 2. Mindre viktigt
- 3. Viktigt
- 4. Mycket viktigt
- 5. Helt nödvändigt

Fråga 17. Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet.....

- 1. Helt oviktigt
- 2. Mindre viktigt
- 3. Viktigt
- 4. Mycket viktigt
- 5. Helt nödvändigt

Fråga 18. Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat...

- 1. Helt oviktigt
- 2. Mindre viktigt
- 3. Viktigt
- 4. Mycket viktigt
- 5. Helt nödvändigt

Tack för din medverkan!

Bilaga B – Missivbrev

Vill Du delta i en studie om vilka faktorer som förklarar en bra psykosocial arbetsmiljö för undersköterskor i hemtjänsten?

Vi heter Jasmine Svensson och Josefine Åhberg och studerar på socialpsykologiska programmet på Högskolan i Skövde. I utbildningen ingår att genomföra en studie som kommer presenteras i en skriftlig rapport på högskolan.

Studiens syfte är att undersöka hur yrkeslivserfarenhet i form av tjänsteår relaterar till psykosocial arbetsmiljö för undersköterskor i hemtjänsten.

Vi kommer att genomföra studien i olika kommuner i Skaraborg och vi vänder oss till undersköterskor i hemtjänsten med yrkeslivserfarenhet på minst ett år. Studien kommer att genomföras med hjälp av enkätfrågor under vårterminen 2023. Enkäten beräknas ta cirka tio till femton minuter att genomföra.

Vi kommer förhålla oss till GDPR där den information som Du lämnar kommer att behandlas säkert. Redovisningen av resultatet kommer att ske så att ingen individ kan identifieras. Resultatet kommer att presenteras i form av en muntlig presentation till andra studerande samt i form av ett examensarbete. Enkäten kommer att förstöras när examensarbetet är godkänt. Du kommer ha möjlighet att ta del av examensarbetet genom att få en kopia av arbetet.

Målet med denna forskning är att bidra med en förklaring för vilka faktorer som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö för undersköterskor inom hemtjänsten. Detta kommer göras genom att belysa Dina egna uppfattningar om yrkeslivserfarenhet, stöd på arbetsplatsen och meningsfullhet som undersköterska.

Deltagandet är helt frivilligt och Du kan när som helst avbryta din medverkan utan närmare motivering.

Vi frågar härmed om Du vill delta i denna studie. Har Du frågor om studien är Du välkommen att höra av dig till någon av oss.

Jasmine Svensson
Student Högskolan i Skövde
a20jassv@student.his.se

Handledare: John Magnus Roos
Lektor i Socialpsykologi
Magnus.roos@his.se

Josefine Åhberg
Student Högskolan i Skövde
a20josah@student.his.se