



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatnivå

Den psykosociala arbetsmiljön utifrån modellen; krav, kontroll och socialt stöd.

**- En jämförande studie mellan personal på
offentligt och privat äldreboende.**

Examensarbete nr: 11_14

Författare: Maria Lekander
Handledare: Christopher Patten
Examinator: Henriette Wallén Warner
Ämne/huvudområde: Psykologi III, PS2001
Poäng: 15 hp
Betygsdatum: 12-04-05

Högskolan Dalarna
791 88 Falun
Sweden
Tel 023-77 80 00

Sammanfattning

Studier har visat att äldre personer i behov av vård ökar vilket kan leda till att vårdpersonalen upplever högre krav. Detta kan i sin tur resultera i arbetsrelaterad stress och ohälsa hos personalen. Utifrån Robert Karasek och Töres Theorells modell om krav, kontroll och socialt stöd kan man undersöka hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs på en arbetsplats. Enkäter delades ut i samarbete med enhetschefer på de båda äldreboendena. 40 undersökningsdeltagare ingick i studien. Syftet med föreliggande studie är att försöka urskilja om det finns skillnader mellan personalen på offentligt och privat äldreboende gällande den psykosociala arbetsmiljön utifrån modellen krav, kontroll och socialt stöd samt upplevelsen av arbetsrelaterad stress. H₁: Det finns en relation mellan upplevelse av krav och upplevd arbetsrelaterad stress. H₂: Det finns en relation mellan upplevelse av kontroll och upplevd arbetsrelaterad stress. H₃: Det finns en relation mellan upplevelse av socialt stöd och upplevd arbetsrelaterad stress. H₄: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av krav mellan offentlig och privat personal. H₅: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av kontroll mellan offentlig och privat personal. H₆: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av socialt stöd mellan offentlig och privat personal. H₇: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av stress mellan offentlig och privat personal. H₁₋₄ kan godtas. H₅₋₇ kan förkastas. Resultaten diskuteras utifrån Robert Karasek och Töres Theorells modell.

Abstract

Studies have shown that elder people in need of care are increasing. This can result in higher demands which can lead to work-related stress and illness among nursing staff. Based on Karasek and Theorells model of demand, control and social support we can identify the perceived psychosocial work environment in the workplace. Surveys were distributed in cooperation with the heads of the two peasants. 40 study participants were included in the study. The purpose of this study is to distinguish whether there are differences between public and private nursing homes on the topic of the psychosocial work environment regarding the model and perceived work related stress. H₁, there is a relationship between the experience of demands and perceived work stress. H₂, there is a relationship between the experience of control and perceived work stress. H₃, there is a relationship between the experience of social support and perceived work stress. H₄, there is a significant difference in the experience of demands between public and private personnel. H₅, there is a significant difference in the experience of control between public and private personnel. H₆, there is a significant difference in the experience of social support between public and private personnel. H₇, there is a significant difference in the experience of stress between public and private personnel. H₁₋₄ can be accepted. H₅₋₇ can be rejected. The results are discussed by the model of Karasek and Theorell.

Inledning

Äldre personer i behov av hjälp ökar i många industrialiserade länder, däribland Sverige. Vården har gått från kommunbaserade vårdhem till privata boende och hemtjänst. Detta tyder på att de äldre som får vård idag har ett mer omfattande vårdbehov än vad de hade förr. I den rådande vårdssituationen så har högre krav och kompetens hos vårdpersonalen ökat i samband med att vården har blivit mer teknologiskt och medicinskt sofistikerad. I tidigare studier har man sett att kompetensutveckling och tillfälle till övning av nya arbetsuppgifter ofta är begränsade vilket kan skapa osäkerhet och stress hos vårdpersonalen samt minskad arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelsen på en arbetsplats har visat sig spela en viktig roll gällande vårdpersonal då man vid arbetstillfredsställelse i högre grad känner sig tillfreds på arbetsplatsen och har ett ökat engagemang på arbetet (Hasson & Arnetz, 2006).

En konsekvens av stress hos vårdpersonalen resulterar i en försämrad psykosocial arbetsmiljö samt en ökning av fysisk och psykisk ohälsa. VonDras et al (2009) har även visat att arbetsrelaterad stress vid vårdarbete associerats med större arbetskrav, okontrollerbar arbetssituation och upplevelse av lågt socialt stöd och kan leda till försämrad kvalitet av utfört arbete för patienterna på våra äldreboenden (VonDras, Flitter, Malcore & Pouliot, 2009).

Testad et. al (2009) menar även att yrkesstressen inom äldreomsorgen ökat de senaste åren samt att yrket ses som ett stressfyllt, fysiskt och psykiskt krävande yrke. De menar också att det psykologiska kravet inom vården är mycket skadligt och har blivit associerade med hälsoproblem (Testad, Mikkelsen, Ballard & Aarsland, 2009).

I Sverige finns regelverk såsom Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). Oavsett om det är offentlig eller privat vård det handlar om skall alla som bedriver vård gå detta regelverk. HSL anger mål inom Hälso- och sjukvård och krav på god vård (Socialstyrelsen, 9 december 2011) Där står tydligt att ”Inom hälso- och sjukvård skall kvaliteten i verksamheten systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras” (HSL, SFS, 1982:763, 31 §).

När det handlar om arbetsplatsen så råder regelverket arbetsmiljölagen (AML). AML är lika oavsett om det är ett offentlig eller en privat verksamhet. Alla som bedriver vård går under detta regelverk (Arbetsmiljöverket, 9 december 2011) I kapitel 1, Lagens ändamål och tillämpningsområde, kan man läsa följande ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (AML, SFS, 1977:1160, 1§). Vidare kan man läsa ” Denna lag gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.” (AML, SFS, 1977:1160, 2§). I kapitel 3, Allmänna skyldigheter, kan man läsa ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.” (AML, SFS, 1977:1160, 1 a §).

Töres Theorell (2003) definierar begreppet psykosocial som ”interaktion (samspelat) mellan psykiska och sociala faktorer” (Theorell, 2003). En vanlig uppfattning är att individens psykiska hälsa och personliga utveckling är starkt beroende av sociala

faktorer såsom socialt nätverk, arbetets meningsfullhet, kontroll över den egna arbetssituationen samt familjesituationen. Då människan reagerar psykiskt i sociala situationer och dessa situationer är påfrestande så kan detta öka produktionen av stresshormoner vilket på sikt kan leda till förhöjt blodtryck och hjärt- och kärlsjukdomar (Egidius, 2008).

Karasek och Theorell (1990) skriver om den psykosociala arbetsmiljön och tar upp tre begrepp som alla påverkar hur vi upplever vår psykosociala miljö. Begreppen är krav, kontroll och socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990).

Med krav menar man både psykiska och fysiska krav på arbetet. De psykiska kraven handlar om den arbetsmängd och den tidspress man känner av när en arbetsuppgift skall vara klar på en utsatt tid. De psykiska kraven kan inträffa då arbetets krav är högre än egenkontrollen. Med fysiska krav kan det handla om obekväma arbetspositioner och den ansträngning som kommer att krävas för att arbetsuppgiften skall utföras (Karasek & Theorell, 1990).

Kontroll är en kombination av dels att kunna använda sin kompetens för att på ett bra sätt genomföra sina arbetsuppgifter på. Möjligheter till kompetensutbildningar ger stora möjligheter i att ta kontroll över de händelser som sker i den anställdes arbetsmiljö. Och dels även den påverkningsmöjlighet den anställde har över att göra viktiga beslut i hur arbetsuppgiften skall genomföras. Dessa två aspekter är vad man kallar arbetskontroll (Karasek & Theorell, 1990). "Kontroll i arbetet" och "kontroll över arbetet" är två aspekter som enligt Theorell (2003) även spelar en stor roll när det gäller arbetskontroll. Den första aspekten handlar om de anställdas inflytande över vilka som ska anställas och vilka målsättningar arbetsplatsen skall sträva efter. Den andra aspekten handlar om det inflytande de anställda har när det gäller t.ex. långtidsplaneringar (Theorell 2003).

Med hjälp av kombinationen, krav och kontroll kan man urskilja fyra arbetstyper genom integrering av höga och låga nivåer av krav och kontroll: Aktivt arbete, passivt arbete, lågstressarbete och högstressarbete (Karasek & Theorell, 1990). *Aktiva arbeten* karakteriseras genom att man har hög egenkontroll och höga psykologiska krav. Denna grupp av arbetare har en aktiv fritid, ökad motivation till kompetens och produktivitet samt att det kan ge en utveckling till nya beteendemönster både på och utanför arbetet. Den aktiva arbetstypen visar även på en god förmåga att lösa problem i arbetet. *Passiva arbeten* är det motsatta av aktiva arbeten. Karakteristiskt för passiva arbeten är låg egenkontroll och låga psykologiska krav vilket resulterar i psykosociala arbetsproblem då de anställda får brist på utmaningar i arbetet. Man får heller inte använda sin kompetens och det resulterar i dålig kapacitet i problemlösningar och låg motivation i arbetet (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990). *Lågstressarbeten* kännetecknas av få psykologiska krav och hög egenkontroll. För denna arbetsgrupp förutspår man lägre nivåer av psykologiska påfrestningar och sjukdom då egenkontrollen här tillåter den anställda att på ett optimalt tillvägagångssätt lösa olika situationer och psykologiska krav som kommer till mötes. Denna arbetstyp ses som mer glada och lyckligare och genererar till mindre negativ stress än i de andra arbetstyperna och kan ses som en arbetstyp som alla anställda borde ingå i. *Högstressarbeten* är däremot den arbetstyp som genererar depression. Hög stress samt psykisk och fysisk ohälsa. Detta inträffar då de psykologiska kraven är höga och egenkontrollen är mycket liten. Höga krav och låg

kontroll visade låg produktivitet, låg motivation och fysisk trötthet i arbetet samt indikerade stressyndrom och social isolation (Karasek & Theorell, 1990).

Krav- kontroll modellen vidareutvecklades senare med att även inkludera socialt stöd. Med socialt stöd menar man stöd från arbetskamrater, chefer, familj och vänner. Det sociala nätverket minskar psykologiska stressfaktorer och minskar ohälsa på arbetsplatsen. Man har även sett att det sociala stödet ökar förmågan till coping och skapar ökad glädje för ny kunskap vilket kan skapa ökad produktivitet. Det sociala stödet är även viktigt då det ger en positiv känsla för identitet och känsla av att bli socialt bekräftad av sina kollegor som i sin tur bidrar till att kollektivt möta arbetsplatsens mål och välmående (Karasek & Theorell, 1990).

Johnson och Hall (1988) menar att brist i socialt stöd och isolering på arbetsplatsen kan resultera i stressrelaterade sjukdomar som oro, depression och hjärt- kärlsjukdomar. Arbetare som har låga krav, hög egenkontroll och högt socialt stöd är den personal som visar bättre hälsa och upplever sin psykosociala arbetsplats som mycket god. Den arbetsgrupp som visar högst risk för ohälsa är de som känner höga krav, låg kontroll och lågt socialt stöd (Johnson & Hall, 1988).

Vidare menar Karasek och Theorell (1990) att man kan skilja på emotionellt socialt stöd och instrumentellt socialt stöd. Det emotionella stödet kommer från att man får stöd och uppskattning och känsla av tillhörighet i gruppen från sina medarbetare och från sin chef på arbetsplatsen. Det instrumentella stödet är viktigt då det handlar om det stöd man får i sina arbetsuppgifter från sina arbetskolllegor och från chefen, känslan av delaktighet i arbetet (Karasek & Theorell, 1990).

Syftet med denna studie var att undersöka skillnaden mellan personalen på ett offentligt och privat äldreboende gällande den psykosociala arbetsmiljön utifrån Karasek och Theorells modell (1990) krav, kontroll och socialt stöd, samt upplevelsen av arbetsrelaterad stress.

Följande hypotesantaganden undersöks i denna undersökning:

H₁: Det finns en relation mellan upplevelse av krav och upplevd arbetsrelaterad stress.

H₂: Det finns en relation mellan upplevelse av kontroll och upplevd arbetsrelaterad stress.

H₃: Det finns en relation mellan upplevelse av socialt stöd och upplevd arbetsrelaterad stress.

H₄: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av krav mellan offentlig och privat personal.

H₅: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av kontroll mellan offentlig och privat personal.

H₆: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av socialt stöd mellan offentlig och privat personal.

H₇: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av stress mellan offentlig och privat personal.

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningsdeltagarna i denna studie består av vårdpersonal inom ett offentlig och ett privat äldreboende med totalt 40 undersökningsdeltagare, 20 undersökningsdeltagare ur varje personalgrupp. I studien deltog 36 kvinnor och 4 män. Åldern för personalen på de båda boendena varierade mellan 20-62 med en medelålder på 42,40.

För de privatanställda deltog 20 undersökningsdeltagare, 4 män och 16 kvinnor. Den yngsta undersökningsdeltagaren var 20 år, den äldsta 60 år med en medelålder på 41,15 år.

För de offentliganställda deltog 20 undersökningsdeltagare, samtliga kvinnor. Den yngsta deltagaren var 21 år, den äldsta 62 år med en medelålder på 43,65 år.

Ett chi² test med Yates Continuity Correction genomfördes för att se om det fanns signifikanta skillnader gällande könsfördelningen hos privatanställda och offentliganställda. Testet visade inga signifikanta skillnader mellan privatanställda och offentliganställda, $\chi^2(1, n=40) = 2,5, p = ,14, \phi = -,33$.

Ett oberoende t-test genomfördes för att se om det fanns skillnader i åldersfördelningen mellan privatanställda och offentliganställda, testet visade inga signifikanta skillnader mellan privatanställda (M = 41,35, SD = 9,91) och offentliganställda (M = 43,65, SD = 13,55; $t(38) = 6,13, p = ,54$).

Rekryteringen skedde genom att först kontakta enhetscheferna för de båda äldreboendena för att få deras godkännande. De grupper som genomförde enkätundersökning var undersköterskor, sjuksköterskor, chef och arbetsterapeuter.

Material/Enkäter

I denna studie användes frågeformuläret QPSNordic 34+ innehållande 37 frågor. QPSNordic 34+ är en kortversion av det mer omfattande QPSNordic som innehåller 129 frågor. QPSNordic är ett allmänt frågeformulär för att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet och framarbetad av Nordiska Ministerrådet (Dallner et al. 2000). Frågorna i enkäten är kvalitetssäkrade och validiteten och reliabiliteten anses vara hög (Sjöström, 2003). Frågorna besvaras utifrån en Likertskala som sträcker sig från 1 (mycket sällan eller aldrig) till 5 (mycket ofta eller alltid), från 1 (mycket lite eller inte alls) till 5 (väldigt mycket) samt från 1 (instämmer inte alls) till 5 (instämmer fullständigt). I enkäten finns frågor som: *Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?* och *Kan du påverka mängden arbete du får?* (Dallner et al. 2000). (se bilaga 1)

Perceived Stress Scale (PSS) användes för att undersöka den upplevda stressen hos undersökningsskildringarna. PSS arbetades fram av Sheldon Cohen och innehåller tio frågor om upplevd stress den senaste månaden. Reliabiliteten och validiteten anses vara höga (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). PSS har sedan blivit översatt till många språk, däribland på danska av Dr. Anders Jørgensen (<http://www.psy.cmu.edu/~scohen/scales.html>). I denna undersökning har PSS blivit översatt från danska till svenska. Någon back-translation har inte genomförts till denna undersökning. Frågorna besvaras i denna undersökning (ursprungligen 0-4) utifrån Likertskala från 1 (Aldrig) till 5 (väldigt ofta). I enkäten finns frågor som: *Har du känt dig nervös och "stressad"?* och *Har du känt att du inte har orkat med allt det du skulle göra?* (se bilaga 2)

Procedur

Samtal gjordes med arbetsplatsernas enhetschefer för att få ett godkännande att göra undersökningen hos dem. Vid ett personalmöte på det privata äldreboendet gavs en personlig presentation och därefter skulle enhetschefen dela ut enkäterna till övrig personal. Vid den kommunala arbetsplatsen bokades tid med enhetschefen för att tillsammans dela ut dessa till personalen på boendet. Kuverten som delades ut innehöll missivbrev, QPSNordic 34+ samt PSS. I missivbrevet framgick syftet med undersökningen samt att det var anonymt och att deras svar skulle behandlas konfidentiellt. Enkäterna skulle skrivas enskilt och efter genomförande läggas tillbaka i kuvertet och förseglas för att efter utsatt tid lämnas tillbaka till enhetschefen där undersökningsledaren sedan hämtade dessa. Beräknad tid för genomförande var ungefär 10-15 min. I den privatanställda personalgruppen svarade 28 undersökningsskildringare och 20 undersökningsskildringare från den offentligaanställda personalgruppen. För att få jämn undersökningsskildring så drogs slumpmässigt 8 enkäter från den privatanställda personalgruppen för att totalt få 40 undersökningsskildringare till föreliggande studie.

Databearbetning

För att bearbeta resultaten från enkäterna fördes dessa in i statistikprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 19.

För H_1 - H_3 : Finns det ett samband mellan krav, kontroll och socialt stöd när det gäller arbetsrelaterad stress. Analys genomfördes med Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient (r_{xy}). Variablerna är upplevt krav, total upplevd kontroll, totalt upplevt socialt stöd och total upplevd stress. Normalfördelning råder vid analys av schatterplots.

För H_4 - H_7 : Finns det en signifikant skillnad i upplevelsen av krav, kontroll, socialt stöd och stress mellan personalen på de båda äldreboendena. Analys genomfördes genom ett oberoende t-test. Variablerna är upplevt krav, kontroll och socialt stöd och stress, de oberoende variablerna är offentligt och privat äldreboende. Normalfördelning råder vid analys av schatterplots.

Resultat

Pearson produktmomentkorrelationskoefficient genomfördes för att se relationen mellan variablerna total upplevd stress, totalt upplevt socialt stöd, total upplevd kontroll och totalt upplevt krav.

Relationen mellan upplevt krav och upplevd stress visade att det var en positiv korrelation mellan de två variablerna, $r = ,277$, $n = 40$, $p < ,05$, höga nivåer av upplevt krav som associeras med höga nivåer av upplevd stress.

Relationen mellan upplevd kontroll och upplevd stress visade att det var en negativ korrelation mellan de två variablerna, $r = -,433$, $n = 40$, $p < ,01$, höga nivåer av upplevd kontroll som associeras med lägre nivåer av upplevd stress.

Relationen mellan upplevt socialt stöd och upplevd stress visade att det var en negativ korrelation mellan de två variablerna, $r = -,333$, $n = 40$, $p < ,05$, höga nivåer av upplevd kontroll som associeras med lägre nivåer av upplevd stress.

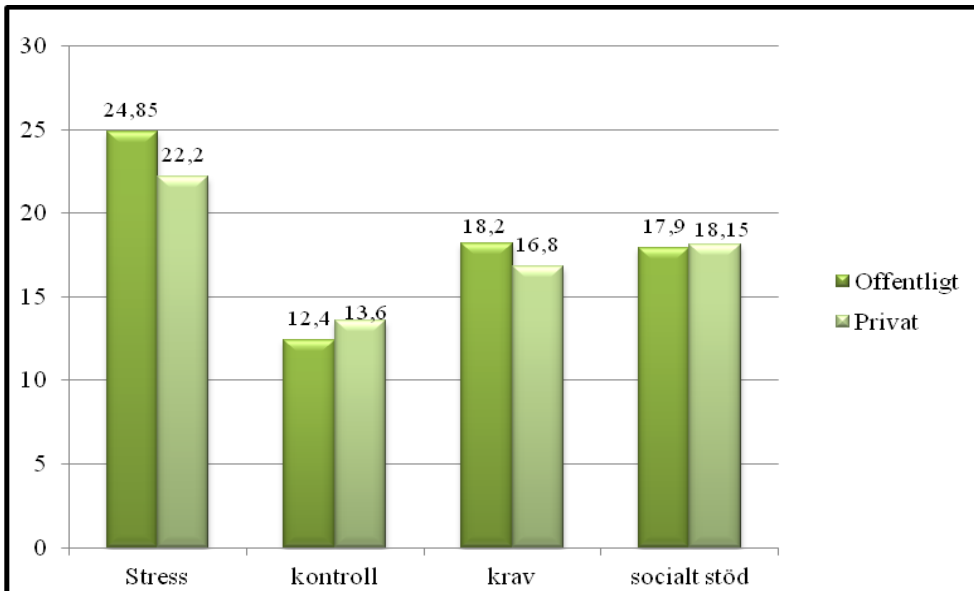
Oberoende t-test genomfördes för samtliga beroende variabler upplevd stress, krav, kontroll och socialt stöd.

Skillnaden för upplevt krav mellan personalen på det offentliga och privata äldreboendet visade en signifikant skillnad mellan de offentliganställda ($M=18,20$, $SD=1,67$) och de privatanställda ($M = 16,80$, $SD = 2,55$); $t(32,83) = 2,05$, $p = ,05$. Skillnad i medelvärde mellan personalen på det offentliga och privata äldreboendet med en konfidens av 95% intervall går från ,014 till 2,77. Eta² visar ,09 vilket indikerar en måttlig effekt på 9 %.

Skillnaden i upplevd kontroll mellan personalen på det offentliga och privata äldreboendet visade ingen signifikant skillnad mellan offentligt äldreboende ($M = 12,40$, $SD = 2,56$) och privat äldreboende ($M = 13,60$, $SD = 3,35$); $t(38) = - 1,23$, $p = ,21$).

Skillnaden i upplevelsen av socialt stöd mellan personalen på det offentliga och privata äldreboendet visade ingen signifikant skillnad mellan offentligt äldreboende ($M = 17,90$, $SD = 2,86$) och privat äldreboende ($M=18,15$, $SD= 1,87$); $t(38) = - 1,33$, $p = ,75$).

Skillnaden i upplevd stress visade ingen signifikant skillnad mellan personalen på det offentliga äldreboendet ($M = 24,85$, $SD = 4,68$) och privata äldreboendet ($M = 22,20$, $SD = 4,76$); $t(38) = 1,77$, $p = ,08$).



Figur 1. Oberoende t-test för medelvärden av upplevd stress, kontroll, krav och socialt stöd mellan offentligt och privat äldreboende

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka skillnaden mellan personalen på ett offentligt och privat äldreboende gällande den psykosociala arbetsmiljön utifrån Karasek och Theorells modell (1990) om krav, kontroll och socialt stöd och den arbetsrelaterade stressen. Utifrån detta syfte ställdes följande hypoteser, **H₁**: Det finns en relation mellan upplevelse av krav och upplevd arbetsrelaterad stress. **H₂**: Det finns en relation mellan upplevelse av kontroll och upplevd arbetsrelaterad stress. **H₃**: Det finns en relation mellan upplevelse av socialt stöd och upplevd arbetsrelaterad stress. **H₄**: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av krav mellan offentlig och privat personal. **H₅**: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av kontroll mellan offentlig och privat personal. **H₆**: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av socialt stöd mellan offentlig och privat personal. **H₇**: Det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av stress mellan offentlig och privat personal.

Efter genomförd analys av resultat av **H₁** kan denna godtas. Upplevelsen av krav och upplevelsen av stress visar dock en svag men signifikant positiv korrelation. Detta innebär att det finns ett samband gällande hög grad av krav i relation till upplevd hög stress. För höga krav i arbetet har visat att personal upplever arbetsrelaterad stress vilket är ohälsosamt. Med höga krav menar Karasek och Theorell (1990) att man har en för hög arbetsmängd och en tidspress för att arbetet skall vara klart i tid. Detta stämmer väl in i vad Karasek och Theorell (1990) menar är en risk för ohälsa på en arbetsplats.

H₂ kan godtas då upplevelsen av kontroll och upplevd stress har en relativt stark negativ signifikant korrelation. Detta betyder att det finns ett samband gällande att personalen på de båda äldreboendena känner sig ha en hög kontroll i arbetet samt att de känner en mindre stress. Som Karasek och Theorell (1990) menar så innebär kontroll en kombination av dels kunna använda sin kompetens för att genomföra arbetsuppgifter samt påverkningsmöjligheter för att kunna göra viktiga beslut i arbetet. Som resultatet

visar så finns det ett samband med att ökad kontroll minskar upplevelsen av arbetsrelaterad stress. Detta är något som gynnar personalens psykosociala arbetsmiljö enligt Karasek och Theorell (1990) då stressen kan skapa ohälsa.

När det gäller upplevelsen av socialt stöd och upplevelsen av stress finns även här en relativt stark negativ signifikant korrelation och **H₃** kan därmed godtas. Detta innebär, liksom upplevd kontroll, att det finns ett samband med att hög grad av socialt stöd minskar känslan stress. När det gäller det sociala stödet har både Karasek och Theorell (1990) samt Johnson och Hall (1988) påpekat att detta är viktigt när det gäller huruvida individen mår på arbetsplatsen. Johnson och Hall (1988) menar att det sociala stödet minskar psykologiska stressfaktorer samt sakpar ökad glädje för ny kunskap och deltagande på arbetsplatsen. Minskat socialt stöd kan resultera i ohälsa och oror på arbetsplatsen. Resultatet visar att personalen känner ett mer socialt stöd i relation till känslan av stress. Enligt Karasek och Theorells (1990) modell är detta vad man skall förvänta sig. Har man ett ökat socialt stöd så minskar chanserna för att uppleva stress på arbetsplatsen.

H₄ kan godtas då det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av krav mellan personalen på offentligt och privat äldreboende. De offentligtanställda upplever högre krav än vad de privatanställda gjorde. Vad detta beror på kan vara olika faktorer så som antal anställda vid de båda boendena samt mängden patienter som personalen skall vårda. Vårdbehovet kan även det skilja sig åt mellan offentligt och privat äldreboende i fråga om hur sjuka och tidskrävande deras patienter är. Om man tittar på Karasek och Theorells (1990) modell kan man se att ju högre krav man känner att man har ju större stress känner man. Detta stämmer bra överens då personalen på det offentliga äldreboendet upplever högre krav och även högre stress än vad personalen på det privata äldreboendet gör. Om man även tittar på medelvärden för personalen på de båda äldreboendena så ser vi att personalen på det offentliga äldreboendet skattar högre i upplevd stress och krav vilket enligt Karasek och Theorell (1990) är ohälsosamt för personalen och den psykosociala arbetsmiljön. Personalen på det privata äldreboendet skattar högre i upplevelsen av kontroll, socialt stöd vilket är nyttigt för en psykosocial arbetsmiljö. Trots att det inte finns signifikanta skillnader för variablerna stress, kontroll och socialt stöd kan man alltså ändå se att det finns en liten skillnad i medelvärdena för personalen mellan offentligt och privat äldreboende.

När det gäller **H₅**, upplevd kontroll visar detta att det inte finns någon signifikant skillnad mellan personalen på de båda äldreboendena, hypotesen kan därmed förkastas. **H₆**, upplevelsen av socialt stöd kan även förkastas då inte detta heller visar någon signifikant skillnad mellan offentligtanställda och privatanställda. **H₇**, upplevelsen av stress mellan offentligtanställda och privatanställda kan även den förkastas då ingen signifikant skillnad kunde hittas. Anledningen till att inga signifikanta skillnader hittas skulle kunna bero på att man arbetar effektivt, samt på liknande sätt med arbetsmiljöfrågor. När det gäller HSL skall man arbeta aktivt och systematiskt med kvaliteten inom verksamheten samt att den skall utvecklas och säkras. VonDras et al (2009) menar att en konsekvens av arbetsrelaterad stress hos vårdpersonalen kan resultera i en försämrad psykosocial arbetsmiljö vilket vidare kan leda till en försämrad kvalitet för patienterna på äldreboendena. När det gäller AML kan man även resonera

kring att de båda äldreboendena arbetar aktivt med sin arbetsmiljö samt att förebygga ohälsa för att uppnå en god arbetsmiljö på sin arbetsplats.

Karasek och Theorells (1990) kombination av krav och kontroll kan urskilja 4 arbetstyper. Personalen på det privata och offentlig äldreboendet känner att de har högre krav än vad de har kontroll över. Detta placerar personalen enligt Karasek och Theorell (1990) i arbetstypen i högstressarbeten. Man kan i figur 1 se att personalen på båda arbetsplatserna garderar känslan av krav högre än vad de graderar sin kontroll i arbetet. Detta kan enligt Karasek och Theorell (1990) generera i att de har högre risk för depression och fysisk ohälsa samt skapa en låg produktivitet och motivation. Detta skulle även kunna förklara vad Von Dras et al (2009) och Testad et al (2009) menar med att äldreomsorgen anses som ett stressfyllt, psykiskt och fysiskt krävande yrke där försämrad kvalitet i arbetet och ohälsa hos personalen kan förekomma.

När det gäller reliabiliteten och validiteten i denna studie så finns en del aspekter att ta upp. Reliabiliteten i PSS kan ifrågasättas då en back translation inte har genomförts på rätt sätt. I föreliggande studie har en översättning från danska till svenska gjorts. För att få en tillförlitlig back translation krävs att någon översätter från svenska tillbaka till danska för att se om översättningarna stämmer överrens. Detta har alltså inte genomförts. När det gäller krav, kontroll och socialt stöd i undersökningen av den psykosociala arbetsmiljön så har det framarbetats ett frågeformulär som behandlar specifikt detta med krav, kontroll och socialt stöd i den psykosociala arbetsmiljön. Detta formulär heter job content questionnaire (JCQ). Detta kan innebära att valet av QPSNordic + 34 inte är lika tillförlitligt i relation till den valda modellen trots att QPSNordic är en kombination av JCQ. Sammantaget kan detta medföra att validiteten i denna undersökning kan ifrågasättas.

Sammanfattningsvis visar resultaten att det finns ett signifikant samband mellan variablerna krav, kontroll, socialt stöd och variabeln arbetsrelaterad stress. Upplevs hög kontroll och socialt stöd, upplever man mindre stress. Känner man höga krav känner man även högre stress. När det gäller skillnaderna inom offentligt och privat äldreboende visar resultaten att det finns en signifikant skillnad i upplevelsen av krav där offentligt äldreboende känner sig ha större krav än det privata äldreboendet. När det kommer till kontroll, socialt stöd och stress finns inga signifikanta skillnader mellan offentligt och privat äldreboende. Däremot kan man se att det finns en tendens till signifikant skillnad i upplevelsen av stress, där det offentliga äldreboendet har lite högre upplevelser av stress än det privata äldreboendet.

Förslag till vidare forskning skulle kunna vara att göra en uppföljning av studien för att se hur resultaten håller sig över en viss tid. I äldreomsorgen är det inte sällan att man har skov av arbetsmängd, det vill säga att vissa perioder har man många patienter och ibland har man mindre patienter under sin vård. Detta kan naturligtvis påverka upplevelsen av de krav man känner då allt skall hinnas med i tid. Kontrollen man känner för att klara av en arbetsuppgift på ett bra sätt samt det sociala stöd man känner från chef och arbetskamrater när det kommer till stöttning i sitt arbete. Fungerar inte detta när man har ett skov i arbetsmängd så kan den arbetsrelaterade stressen öka och kvaliteten i vården sjunka.

Referenser

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health Social Behavior*, 24, 385-396.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Kvardahl, S. & Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic – Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. (Arbetslivsrapport, nr 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Egidius, H. (2008). *Psykologilexikon*. (4. utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Hasson, H., & Arnetz J.E. (2006). Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 468-481
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. (4. ed.) Maidenhead: Open University Press/McGrawHill
- Sjöström, M. (2003). *Metoder för att uppmärksamma och bedöma psykosocial ohälsa: en inventering inom företagshälsovården*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- SFS, Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763). Socialstyrelsen.se, <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1982:763> , hämtat 9 december 2011.
- SFS, Arbetsmiljölagen (1977:1160). Socialstyrelsen.se, <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1977:1160> , hämtat 9 december 2011.
- Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Testad, I., Mikkelsen, A., Ballard, C., & Aarsland, D. (2009). Health and well-being in care staff and their relations to organizational and psychosocial factors, care staff and resident factors in nursing homes. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 25, 789-797
- VonDras, D. D., Flittner, D., Malcore, S. A., & Pouliot, G. (2009). Workplace Stress and ethical challenges experienced by nursing staff in a nursing home. *Educational Gerontology*, 35, 321-339

QPSNordic-34+

Så här besvarar du formuläret

På följande sidor finns frågor och påståenden om ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med detta frågeformulär är att samla information för att utveckla arbetet och arbetsmiljön.

Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att ringa in det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Exempel:

	mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	mycket ofta eller alltid
1. Måste du skynda på för att hinna med ditt arbete?	1	2	3	4	5

PERSONUPPGIFTER

A1. Födelseår _____	A5. Anställningsvillkor: Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare 1 Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare 2
A2. Kön Man 1 Kvinna 2	A6. Har du anställning hos annan arbetsgivare? Ja 1 Nej 2
A3. Yrkestitel _____	A7. Har du en arbetsledande ställning? Ja 1 Nej 2
A4. På vilken avdelning / sektion / enhet arbetar Du? _____	

		mycket sällan eller aldrig	ganska sällan	ibland	ganska ofta	Mycket ofta eller alltid	
1.	12	Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?	1	2	3	4	5
2.	15	Har du för mycket att göra?	1	2	3	4	5
3.	16	Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?	1	2	3	4	5
4.	25	Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?	1	2	3	4	5
5.	26	Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	1	2	3	4	5
6.	27	Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	1	2	3	4	5
7.	34	Finns det klart definierade mål för ditt arbete?	1	2	3	4	5
8.	40	Vet du precis vad som krävs av dig i arbetet?	1	2	3	4	5
9.	41	Ställs det oförenliga krav på dig från två eller flera personer?	1	2	3	4	5
10.	46	Kan du påverka mängden arbete du får?	1	2	3	4	5
11.	47	Kan du själv bestämma din arbetstakt?	1	2	3	4	5
12.	48	Kan du själv bestämma när du skall ta paus?	1	2	3	4	5
13.	71	Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	1	2	3	4	5
14.	74	Vet du en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter du kommer att ha?	1	2	3	4	5
15.	80	Går det rykten om förändringar på arbetsplatsen? ..	1	2	3	4	5
16.	68	Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	1	2	3	4	5
17.	72	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?	1	2	3	4	5
18.	73	Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
19.	78	Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?	1	2	3	4	5
20.	84	Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?	1	2	3	4	5
21.	86	Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?.....	1	2	3	4	5

		mycket lite eller <u>inte alls</u>	<u>ganska lite</u>	<u>något</u>	<u>ganska mycket</u>	<u>väldigt mycket</u>
22.	^{90.} Känner du att du kan få stöd från dina vänner/din familj när det är besvärligt på arbetet?	1	2	3	4	5
	<i>Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?</i>	mycket lite eller <u>inte alls</u>	<u>ganska lite</u>	<u>något</u>	<u>ganska mycket</u>	<u>väldigt mycket</u>
23.	^{93.} Uppmuntrande och stödjande.....	1	2	3	4	5
24.	^{95.} Avslappnat och trivsamt.....	1	2	3	4	5
25.	^{96.} Stelt och regelstyrt.....	1	2	3	4	5
26	^{113.} Uppskattar du att ingå i din arbetsgrupp?	1	2	3	4	5
		mycket sällan eller <u>aldrig</u>	<u>ganska sällan</u>	<u>ibland</u>	<u>ganska ofta</u>	mycket <u>ofta</u>
27	^{115.} Är er grupp bra på att lösa problem?	1	2	3	4	5
28.	^{98.} Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	1	2	3	4	5
29.	^{99.} Är det tillräckligt med kommuni-kation på din avdelning?	1	2	3	4	5
30.	^{70.} Har du lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater?	1	2	3	4	5
		mycket lite eller <u>inte alls</u>	<u>ganska lite</u>	<u>något</u>	<u>ganska mycket</u>	<u>väldigt mycket</u>
31.	^{100.} Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av män och kvinnor på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
32.	^{101.} Har du märkt någon ojämlikhet i behandlingen av äldre och yngre anställda på din arbetsplats?	1	2	3	4	5
33.	^{102.} Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats (pengar, uppmuntran)?	1	2	3	4	5
34.	^{104.} I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	1	2	3	4	5
		Instämmer inte <u>alls</u>	Instäm- mer <u>knappast</u>	<u>neutral</u>	instäm- mer <u>delvis</u>	Instämmer <u>fullständigt</u>
35.	^{129.} Jag trivs med att för det mesta gå helt upp i mitt arbete	1	2	3	4	5
36.	^{131.} Den största tillfredsställelsen i mitt liv kommer från mitt arbete	1	2	3	4	5
	Med <u>stress</u> menas en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden.	<u>inte alls</u>	bara <u>lite</u>	i viss <u>mån</u>	<u>ganska mycket</u>	<u>väldigt mycket</u>
37.	^{177.} Har du känt dig stressad den senaste tiden?	1	2	3	4	5

Bilaga 2

Skala för upplevd stress

Frågorna i detta schema gäller dina tankar och känslor inom den senaste månaden. För varje fråga ska du vänligen markera med ett kryss hur ofta du har haft en bestämd tanke eller känsla.

Hur ofta inom den senaste månaden:

	<i>Aldrig</i>	<i>Nästan aldrig</i>	<i>Ibland</i>	<i>Ofta</i>	<i>Väldigt ofta</i>
1) Har du hetsat upp dig över något oväntant som hänt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Har du känt att du inte kunnat kontrollera de meningsfulla sakerna i ditt liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Har du känt dig nervös och stressad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Har du känt dig säker på din förmåga att klara av dina personliga problem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Har du känt att saker och ting gått som du ville?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Har du känt att du inte har orkat med allt det du skulle göra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Har du varit i stånd till att hantera vardagens irritationsmoment?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Har du känt att du har haft ordning på saker och ting?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Har du blivit arg över saker du inte har haft inflytande på?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Har du känt att dina problem hopade sig så mycket att du inte klarade av dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>