

## Introduktion

Under de senaste årtiondena har det skett stora förändringar i arbetslivet vilket har lett till förändringar i hela världen. Ny teknik har bidragit till ett mindre behov av arbetskraft och det har skett en utveckling från industrisamhälle till tjänstesamhälle. Den ökande konkurrensen har tvingat företag och organisationer inom både kommun och landsting att minska sina kostnader samtidigt som de drivits att öka sin vinst. Denna växande internationella konkurrens har i många fall lett till en tuffare arbetsmarknad, företag tvingats lägga ner, slå samman eller flytta verksamheten till länder där det är billigare att tillverka. Utvecklingen av ny teknik har bidragit till att färre personer utför samma mängd arbete (Sverke, Hellgren & Näswall, 2003). Ohälsa har kommit att bli ett allt mer vanligt problem i arbetslivet. Inom EU är mer än hälften av alla anställda oroliga för att arbetet ska påverka deras hälsa. Forskning visar att anställda har lättare att bli sjuka och motsätter sig förändringar om de upplever att deras anställning är otrygg.

I Sverige har sjukskrivningar relaterade till stress ökat under de sista 15 åren. Oroligheter på arbetsmarknaden under 1990-talet bidrog till att begrepp som utbrändhet blev en allt mer vanlig förekomst i vår vardag då dess innebörd refererar till en stress- eller krisreaktion.

Enligt Arbetslivsinstitutet finns det en större risk att drabbas av utbrändhet för de individer som är anställda vid en organisation där arbetskraven är höga, där stöd och inflytande är lågt prioriterade, konflikterna är många samt att orättvisorna är stora.

Studier som genomfördes under 2000-talet visar att det inte bara är förvärvsarbetande som drabbas av utbrändhet. Så väl arbetslösa som studerande besväras av utbrändhet och överlag är det avsevärt fler kvinnor än män som drabbas. Resultatet visar även att de som står utanför arbetslivet löper större risk att beröras av utbrändhet än de som har ett arbete (Arbetslivsinstitutet, 2006).

Stress är ett fenomen som sedan urminnes tider har funnits hos djur och människor för att hjälpa till att överleva vid faror. Reaktioner hos hjärna och hjärta resulterar vid fara i att adrenalin pumpas ut i blodet för att öka kroppens kapacitet och uthållighet. Utan dessa positiva konsekvenser utav stress hade människan haft svårt att klara sig i en tid då individens överlevnad starkt hängde samman med de fysiska förutsättningarna. Stress skulle därför kunna beskrivas som kroppens reaktion på de krav och påfrestningar som vi hela tiden utsätts för. Problem uppstår dock när människans fysiska förmåga inte motsvarar de krav som hjärnan satt upp (Infomedica, 2004).

## **Definitioner av stress**

Definition av stress: De psykologiska och fysiologiska reaktioner som uppträder vid yttre eller inre påfrestningar och som till följd av detta ger upphov till stress.

Stress är ett tillstånd som kännetecknas av psykologiska, beteendemässiga och fysiologiska reaktioner. Stress framkallas när något som är grundläggande saknas och är i grunden en nödvändig överlevnadsfunktion som existerar överallt i alla kulturer, åldersgrupper och djurrike. Reaktionen av stress minskar när individen förväntar sig att kunna hantera den stressiga situationen och ökar när individen upplever sig sakna den förmågan. Stressen kan även minska då individen inser att problemet är omöjligt att lösa.

Stress tolkas och definieras på olika sätt beroende på vilken stressforskare som definierar begreppet. Stress är dels en fysiologisk anpassningsprocess som även omfattar det subjektiva synsättet, människans tolkning av yttre och inre händelser.

Stress kan även definieras på så sätt att stress påverkas av olika utomstående stimulus som resulterar i kroppsliga funktionsförändringar.

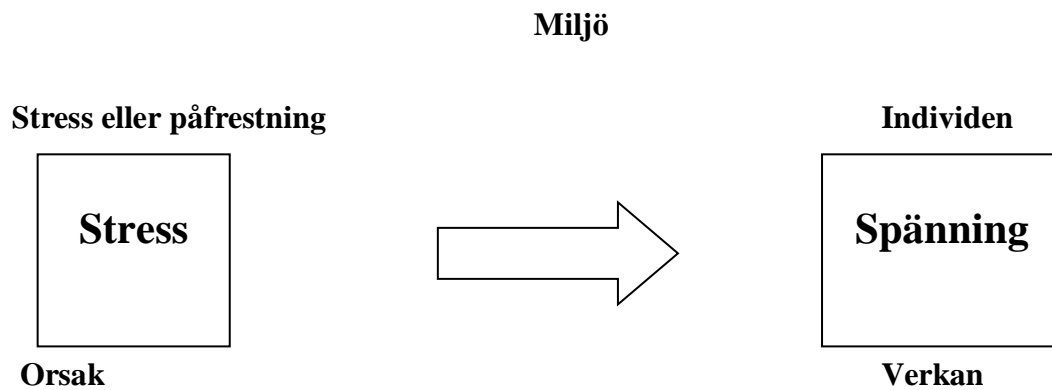
Forskaren James Skinner menar att stress ska uppfattas som den enskilda individens unika reaktion på ett stimuli och inte en reaktion på själva stressoren. Forskare menar även att stress kan vara samspelet mellan stressorer och individen som leder till den faktiska stressreaktionen. Ordet stress betyder i första hand påfrestning, den här påfrestningen orsakas av olika faktorer, stressorer som kan leda till spänning. En stressreaktion kan vara både positiv och negativ, vilket ofta avgörs av hur balansen är mellan krav och förmåga. En stressreaktion i form av att känna utmaning är oftast positiv medan känslan av hjälplöshet är exempel på negativ stressreaktion (Clarke, 1992; Ekman & Arnetz, 2005).

## **Psykologiska stressmodeller**

### **Stimulusbaserad modell**

Med hjälp av de stimulusbaserade definitionerna förklaras stress i form av olika påfrestningar i omgivningen och menar då att individen kan påverkas av faktorer runt omkring sig och därmed uppleva dessa som störande, vilket kan vara en alltför varm eller för kall omgivning, en för bullrig eller isolerad miljö som kan finnas i hemmet eller på arbetsplatsen.

Stimulusgenererad stress är inte enbart miljöframkallad utan även inre behov såsom hunger eller rädsla för att bli hemlös hänförs till denna grupp. Stimulusbaserade definitioner tar enbart upp faktorer som påverkar stress i människors omgivning men tar inte hänsyn till individuella skillnader (Andersson, 2002; Clarke, 1992).



**Figur 1.1** Den stimulusbaserade modellen för stress

### Responsbaserad modell

I den responsbaserade modellen är det den fysiologiska reaktionen på stress som förklaras. När en person som utsätts för påfrestande faktorer i sin omgivning, för varm eller för kall yttertemperatur, (stressorer) upplever personen stress vilket är en reaktion på den här stressorn och kan på grund av detta känna exempelvis trötthet eller huvudvärk. Hans Selye förklarar detta mer grundligt med hjälp av GAS – The General Adaptation Syndrome (Clarke, 1992).

### Transaktionsmodell

Den här modellen tillgodoser interaktionen mellan individ och omgivning, där stress är ett resultat av vad som händer i en persons omgivning och hur individen i fråga tolkar situationen. Modellen antar att stress uppkommer när en individ känner att en situation är hotande, hot om hemlöshet och att hans egna ansträngningar inte kommer att ha någon direkt betydelse för själva utgången. Det här sättet att förklara stress utgörs av Richard Lazarus som förklarar detta i modellen The Cognitive-phenomenological-transactional view, CPT (Clarke, 1992).

### The General Adaption Syndrome

När det gäller forskning inom stress har kanadensaren Hans Selye bidragit med mycket i dess utveckling. Det var just Selye som var upphovsman och kom att namnge den fysiologiska reaktion som var ett hot mot organismernas homeostas, det vill säga kroppens strävan efter intern fysiologisk balans, för just betäckningen stress. Han gav även källan eller orsaken till stressen namnet stressor. Genom att studera djurs reaktioner vid fysisk ansträngning och vad som sker i deras kroppar, fick Selye en förståelse för vad som händer med en organism då denne utsätts för ett hot. Enligt Selye följer denna process, en modell som han valde att kalla

för ett det *generella anpassningssyndromet*, - ”The General Adaption Syndrome”, GAS, ett mönster som kan delas upp i tre faser.

Den första fasen i Selyes modell kallas för *alarmfasen*. Det är här som kroppen som tillhör djuret eller människan som utsätts för ett hot, förbereder sig på antingen kamp eller flykt.

Genom att hjärtfrekvensen ökar, pupillerna vidgas och musklerna förbereder sig på att kämpa eller att fly blir kroppens aktiveringsnivå högre än den eftertraktade homeostatiska nivån. Fas nummer två kallas för *resistensfasen* och infaller då kroppen vid ett hot inte har lyckats med att övervinna faran och återgå till homeostas, utan istället verkar på en ökad aktiveringsnivå.

För att kroppen ska klara av dessa extra ansträngningar tas istället kraft från exempelvis matsmältning och immunförsvar. En organism som befinner sig i denna fas allt för länge riskerar att utsätta sin hälsa för stor risk vilket ger allvarliga konsekvenser. Denna tredje och sista fas kallas för *utmattningsfasen* och infaller då kroppen inte längre fungerar som den ska utan drabbas av långvarig nedslitning och utmattning, vilket tillsist kan leda till döden (Cassidy, 1999).

Selye förstod dock att det inte enbart var de fysiska reaktionerna, utan även de psykiska som inverkar negativt på människan. Konflikter mellan människor, svårlösta problem, vrede, sorg och förlust, är alla faktorer som inte kan lösas genom kroppens fysiska aktivitet och heller inte i snabb takt, vilket istället bidrar till en stress grundad på psykologiska belastningar (Agervold, 2001).

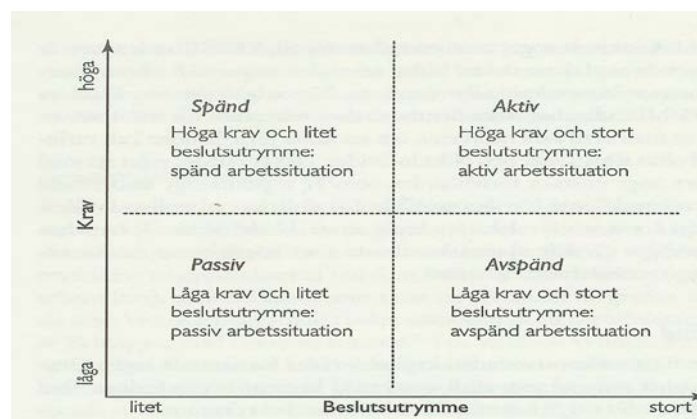
### **Krav – kontroll**

Att människan ska kunna känna att han eller hon har kontroll över sitt liv eller sin situation är något som är väldigt viktigt för ens välmående. Att kunna utöva kontroll över sitt eget liv innebär dels att man kan hantera de flesta av sina vardagssituationer, samt att ha möjlighet att hantera de flesta av de situationer som individen oväntat ställs inför. För att kunna ta kontroll över en situation måste man även ha makt över den och det är när kontrollen går förlorad som individen kan uppleva stress. Stress upplevs främst då känslan av kontroll försämras i en situation eller när kämpandet av kontrollen förloras. När kontrollen väl är förlorad är det inte längre lika viktigt att kämpa utan det gäller då istället för individen att spara energi. Kroppen ställer sig automatiskt in på att vara passiv. Fysiologen James P. Henry menar att stress i samspel med omgivningen är en kamp mellan att behålla kontrollen och förlusten av kontroll. Han menar att personer som förhåller sig i lägre socialgrupper det vill säga kvinnor och män med lägre utbildning och lön blir ofta sjukare och har högre dödlighet än personer med högre lön och utbildning (Ekman & Arnetz, 2005; Theorell, 2003).

Robert Karasek och Töres Theorell har arbetat fram en modell som heter krav – kontrollmodellen med anledning av att förklara relationen mellan yttre psykiska krav och kontroll över att kunna påverka sin situation med hjälp av stöd och beslutsutrymme. Modellen utgår från två huvudbegrepp, krav och kontroll. Med krav menas de höga krav som ställs i en arbetssituation, medan kontroll avser den anställdes upplevelse av inflytande över sin arbetssituation. En kombination av alltför höga krav och alltför låg kontroll genererar till utvecklandet av stress. Det är oftast den långvariga stressen som leder till den mer allvarliga stressen och utmattning.

Modellen förklaras genom fyra olika arbetssituationer. Den första kategorin innebär en arbetssituation som är *avspänd* vilket betyder att kraven som ställs på den anställde inte är speciellt höga samt att personen känner att möjligheten att kunna påverka sin arbetssituation är hög. Arbetstakten är rimligt hög och den anställde har möjlighet att själv ta beslut. Exempel på yrken där det finns en avspänd stämning på arbetet kan vara egenföretagare och lantbrukare. Den *aktiva* kategorin innebär däremot att en anställd har höga krav på sig samtidigt som personen har stort inflytande. Arbetet är ofta väldigt utmanande, att jobba mycket och ofta ses inte som en belastning, utan mer som en belöning. Den stress som kan upplevas är från en början positiv men kan efter en längre period leda till överansträngning och i värsta fall utmattning. VD, chefer och ledare är personer som kan befinna sig i denna grupp. Har man istället väldigt höga krav på sig parallellt med att kontrollen är låg känner sig den anställde *spänd*. Här ingår oftast yrken som vård/serviceyrken, restaurangbiträde, lärare och taxi/buss chaufförer. Om en anställd befinner sig i den *passiva* rutan innebär detta att personen har både låga krav på att prestera och låg kontroll att påverka. Personer som passar in i den här kategorin kan vara arbetslösa samt sjukskrivna personer.

Forskning visar att det är först och främst den *spända* personen följt av den *passiva* personen som ökar risken för långvarig och farlig stress (Clarke, 1992; Theorell, 2003).



**Figur 1:2** Krav - kontrollmodellen enligt Karasek och Theorell

## Coping – stresshanteringsstrategier

Definition av coping: ständigt föränderliga, kognitiva och beteendemässiga ansträngningar för att klara specifika yttre och eller inre krav som tär på eller till och med övergår individens resurser.

En människas hantering av stress beror till stor del på den miljö han eller hon lever i och det finns ofta ett samspel mellan individen och miljön. Richard Lazarus, en framgångsrik forskare inom coping och stresshantering, skiljer i sin teori The Cognitive-phenomenological-transactional view mellan två typer av coping, problemfokuserad coping som betyder att individen försöker påverka stressen genom att lösa problem i sin omgivning och på så sätt minska stressen, samt emotionsfokuserad coping som handlar om att individen förändrar sitt förhållningssätt eller värdering av den hotfulla situationen. Stresshantering innebär att man lär sig att handskas med sin stress och detta kan betyda att ta reda på relevant information och överväga vilka alternativ som finns för att på bästa sätt hitta åtgärder. Ett annat sätt är att besluta sig för att helt enkelt acceptera sin situation och på så sätt göra det bästa av den. Med hjälp av att handskas med stressen kan man förändra den stressade situationen, förändra upplevelsen och beteendet hos sig själv och på detta sätt bidra till bättre hälsa och välbefinnande.

I varje stressad situation som individen befinner sig i sker en tolkning antingen medvetet eller omedvetet som ligger till grund för vilken form av stressreaktion som kommer att framkallas. Ett sätt att handskas med stressen är att identifiera de faktorer som individen upplever som stressorer och avgöra om de är påverkbara eller inte. Om det inte går att påverka en stressad situation, kan lösningen i stället ligga i att tolka situationen på ett nytt sätt och på så sätt förändra reaktionsmönstret (Ekman & Arnetz, 2005; Monart & Lazarus, 1991).

I teorin skiljer Lazarus på tre olika former av stresshantering, direkt stresshantering, indirekt stresshantering samt palliativ stresshantering. Med *direkt* stresshantering menas att individen genom direkt handling försöker förändra den stressade eller hotfulla situationen och på detta sätt minska stressen. Att handskas *indirekt* med sin stress betyder att individen genomgår situationer som inte är påverkbara för personen i fråga, vilket kan vara att någon man bryr sig om mister livet. Stresshanteringen blir då indirekt eftersom individen inte kan göra något åt situationen. En indirekt hantering av stressen kan vara att förändra upplevelsen av hotet En förändring behöver därför ske för att förändra individens upplevelse, detta kan göras med hjälp.

Palliativ stresshantering betyder att olika handlingar kan leda till en tillfällig minskning av stressen hos individen, detta betyder att stressen enbart minskar för stunden och att individen

istället kan komma att uppleva en ökad stress längre fram. Denna form av stresshantering kan leda till en ökning av psykiska eller fysiska sjukdomar (Clarke, 1992; Monart & Lazarus, 1991).

### **Aktuell forskning**

I enighet med dagens forskning är det istället människans individuella förmåga att tolka samt hantera upplevelser som påverkar och avgör upplevelsen av stress.

Skadlig, även kallad negativ stress, uppstår då de krav individen känner från den omgivande miljön överskrider de personliga resurserna som individen har för att hantera situationen (Arbetslivsinstitutet, 2006).

Det finns dessvärre få studier gjorda som testar den krav-kontroll modell som Karasek och Theorell arbetade fram, detta trots att modellen ofta används som ramverk i flertalet studier. År 2001 genomförde Statistiska centralbyrån på uppdrag av Arbetsmiljöverket en omfattande undersökning i ämnet stress. Resultatet visade att de antal anställda som känner höga krav och samtidigt låg kontroll över sin arbetssituation har ökat under 1990-talet. Majoriteten av de drabbade som lever i denna *spända* situation är kvinnor. Denna kategori har under nittioalet ökat från cirka en femtedel till över en tredjedel. Även gruppen av de män som i sin arbetssituation upplever låg kontroll och höga krav har ökat, fast detta endast till den nivå som kvinnorna lämnade i början av nittioalet. Anmärkningsvärt är att resultatet visar att stöd från arbetskamrater och chefer avtar i betydelse när det gäller att minska den anställdes symptom av stress. Undersökningen visade att den yrkesgrupp som arbetade med högst grad av *anspänning*, det vill säga med höga krav och låg kontroll, var sjukvårdspersonal samt lärare (Arbetsmiljöverket, 2001).

Sunt liv, ett arbetsmiljöprogram som arbetar för att förbättra hälsa samt arbetsmiljö för att på så sätt minska sjukskrivningar inom kommuner och landsting, menar att de förändringar som sker på arbetsplatsen i form av exempelvis nedskärningar, omstruktureringar och tillfälliga anställningar bidrar till ökad otrygghet på arbetsplatsen vilket bidrar till en allt mer stressad tillvaro (Sunt liv, 2004).

## **Syfte och frågeställningar**

Det huvudsakliga syftet är att undersöka om och hur anställda inom äldreboenden upplever arbetsrelaterad stress och vilka bakomliggande orsaker som personalen då uppfattar som betydande för deras arbetssituation. Syftet är även att undersöka huruvida Karasek och Theorells krav - kontrollmodell kan användas för att förklara de anställdas individuella känslor av stress och se inom vilka kategorier deltagarna befinner sig i. Vidare var avsikten att få en förståelse av undersökningsdeltagarnas arbetssituation för att därmed kunna beskriva de faktorer och åtgärder som de anställda anser påverka och bidra till stress på arbetsplatsen.

Hypotes 1.1: Enligt Karasek och Theorells krav - kontrollmodell kan man påvisa att personer med höga krav och låg kontroll upplever högre grad av stress än de personer som upplever låga krav och hög kontroll.

Hypotes 1.2: Personer med höga krav och hög kontroll utsätts för mindre stress än personer med låga krav och låg kontroll.

Hypotes 2: Det finns ett samband mellan "för många" arbetsuppgifter och stress hos personal på äldreboenden.

## **Metod**

Studien genomfördes på tre olika äldreboenden, två belägna i Ronneby kommun och ett i Örebro kommun.

Studien, som bestod av en enkätundersökning, genomfördes på de tre boendena under april och maj månad 2006. Efter att ha varit i kontakt med enhetscheferna för boendena för att bland annat diskutera enkätens upplägg och formulering av frågor, träffades vi för överlämnandet av de upptryckta enkäterna. Varje häfte bestod av fyra sidor. Först ett inledande brev som förklarade vilka vi var, vårt syfte med studien samt de viktiga uppgifterna om att deltagandet i studien var frivillig och att de inlämnade uppgifterna skulle komma att hanteras konfidentiellt. Sedan följde enkäten på tre sidor. Se Bilaga I.

## **Undersökningsdeltagare**

En enkät med följebrev delades ut till de anställda på de tre boendena. På boende A lämnades 40 enkäter ut bland personalen och endast 15 av dessa fick vi tillbaka, vilket ger en svarsfrekvens på 37,5 %. Deltagarantalet på boende B fick en hög svarsfrekvens då alla 25 anställda valde att delta genom att lämna in en korrekt ifylld enkät. Från boende C erhöles 16



av 22 utdelade enkäter, vilket ger en svarsfrekvens på 73 %. Sammanlagt valde 56 av 81 tillfrågade personer att delta i undersökningen och gav en total svarsfrekvens på 69 %. Undersökningsslagarna bestod av en man och 55 kvinnor. Gemensam medelålder på boendena är hög och ligger på 45 år.

### **Material**

Enkäten innehöll frågor som handlar om eller relaterar till stress, det vill säga förändringar, bidragande faktorer, arbetsmiljö, personligt stöd och inställning till framtiden. Enkäten bestod av sammanlagt 29 frågor och inleddes med bakgrundsfrågor gällande kön, ålder och antal arbetade år på arbetsplatsen samt anställningsform och typ av arbetspass. Därefter följde 23 frågor som handlade om deltagarnas arbetssituation och personliga upplevelse av eventuell stress. Av dessa 23 frågor bestod sex stycken av skattningsskalor där undersökningsslagaren själv fick uppge sin bedömning av det frågan eftersökte. 16 frågor i enkäten var av mer beskrivande och explorativ karaktär vilka syftade bland annat till att påvisa faktorer som bidrog till och lindrade stress. På flertalet av dessa frågor gavs deltagarna möjlighet att svara ett eller flera alternativ samt även att själv komma med egna alternativ. Enkäten avslutades med en öppen fråga som gav undersökningsslagarna möjlighet att komma med egna åsikter och reflektioner. Se dessa kommentarer i Bilaga II.

Till hjälp för att analysera vårt material har vi använt oss av statistikprogrammet SPSS. I datorprogrammet Excel och Word har vi sedan skapat diagram och tabeller som används för att visa resultatet på ett bra och enkelt sätt.

### **Procedur**

Enkäten delades ut bland personalen av enhetscheferna, vilka även samlade in dem några dagar senare, för att sedan hämtas av oss.

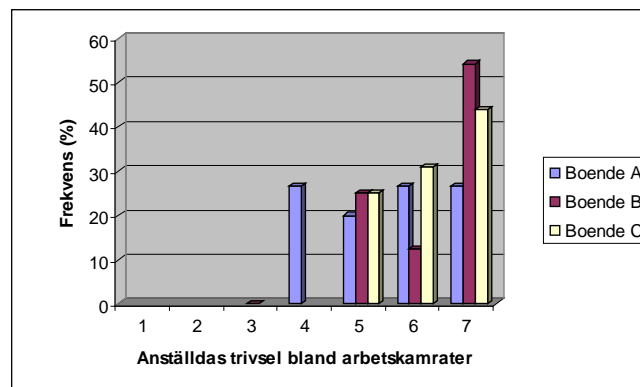
Bearbetningen av resultatet började med att numrera frågornas svarsalternativ med siffror från noll och framåt beroende på hur många svarsalternativ frågan hade. På fråga 19 samt 21 har deltagarnas svar delats upp i två grupper beroende var på skattningsskalan de har svarat.

Skattningsskalan har delats på hälften vilket innebär att de deltagare som svarat mellan noll till och med tre på skalan räknas tillhöra gruppen som har låga krav eller låg kontroll. De som angett en fyra eller högre anses då tillhöra de som har höga krav eller hög kontroll.

I analyseringen av enkäternas resultat användes statistikprogrammet SPSS. För att redovisa resultatet användes olika tester, diagram och tabeller.

## Resultat

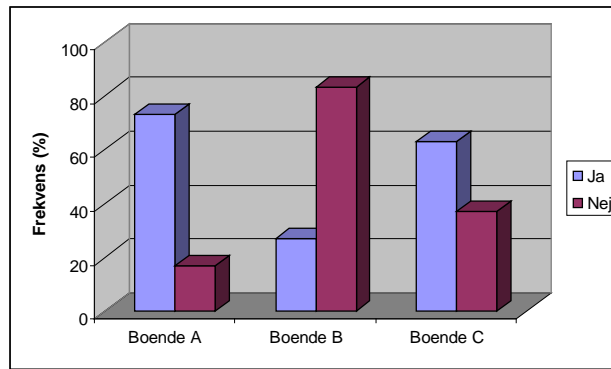
I undersökningen deltog sammanlagt 55 kvinnor och en man med en sammanlagd medelålder på 45 år. På boende A svarade 15 personer med en medelålder på 42 år. På boende B svarade 25 personer och medelåldern var här 49 år. Från boende C deltog 16 personer med en medelålder på 42 år. I genomsnitt har de anställda på boende A och B arbetat på samma arbetsplats i tio år. På boende C var den genomsnittliga anställningstiden på arbetsplatsen 13 år. Av undersökningsdeltagarna hade 48 personer en fast anställning och resterande åtta innehade ett vikariat/timanställning. Två personer som tillhörde boende B arbetade natt medan de övriga arbetade dag och skift. Resultatet i figur 2 visar att trivseln bland arbetskamraterna (fråga 6) var högst på boende B där majoriteten, 54 % svarade att de i hög grad trivs med varandra. Deltagarna på boende C hade en hög trivsel bland arbetskamraterna då deltagarna i snitt gav en sexa på skalan över graden personalen trivs med varandra. På boende A var trivseln något lägre, då de anställda angav en femma i snitt.



**Figur 2** Stapeldiagram över anställdas trivsel med arbetskamrater.

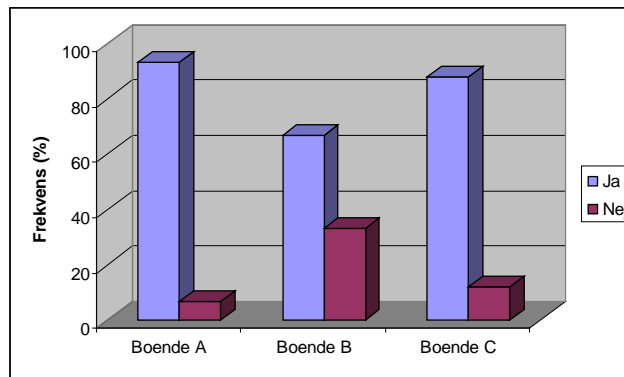
På fråga 7 angav sju av samtliga deltagare att de ofta arbetade övertid. Av dessa kom fem från boende A och två från boende C. Inte någon på boende B ansåg sig arbeta övertid ofta. När det gäller de anställdas åsikt huruvida de har för många arbetsuppgifter att utföra på ordinarie arbetstid (fråga 8) svarade sammanlagt 20 deltagare ja på frågan. Av dessa 20 svar kom hela 57 % från anställda på boende C, 53 % boende A och 12 % från boende B. Endast tre personer på boende A, en person på boende B och två personer på boende C ansåg att de inte hade tillräcklig kompetens att utföra sina arbetsuppgifter (fråga 9).

Figur 3 visar deltagarnas åsikt gällande den påverkan som arbetsmiljön har på stress bland arbetskamraterna (fråga 10). Totalt 73 % av deltagarna på boende A och 63 % av deltagarna på boende C anser att arbetsmiljön bidrar till stress bland personalen, medan endast 17 % av deltagarna på boende B upplever att arbetsmiljön är en bidragande orsak.



**Figur 3** Stapeldiagram över arbetsmiljöns påverkan på stress bland personalen.

På fråga 11 ansåg 45 deltagare, 80 %, att de har känt sig stressade på sin arbetsplats under de senaste åren, vilket visas i figur 4. Endast 11 personer ansåg sig däremot inte ha känt stress på arbetet. Av de anställda på boende A och boende C svarade 93 respektive 88 procent att de upplevt stress medan det på boende B var något mindre, 67 %.



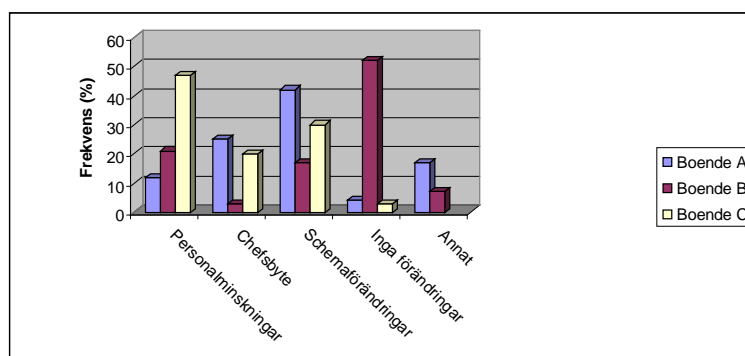
**Figur 4** Stapeldiagram över anställdas känsla av stress.

Resultatet i tabell 1 visar i vilken grad deltagarna upplevde sin stress (fråga 12), och det gemensamma medelvärdet för de tre boendena blev 4,2. Det enskilda medelvärdet för boendena visar att de stressade deltagarna på boende B med ett medelvärde på 3,8, upplever en mindre grad av stress jämfört med deltagarna på boende A och C, där medelvärdet var 4,5 respektive 4,4. Av deltagarna var det en på boende A, åtta på boende B och två på boende C som inte angav något på skalan eftersom de inte känt sig stressade.

**Tabell 1** Tabell över graden av stress där noll motsvarar ingen upplevd stress och sju i hög grad upplev stress.

	0	1	2	3	4	5	6	7
Boende A			2		5	3	4	
Boende B		1	2	5	3	4	1	1
Boende C				1	8	4	1	
Totalt		1	4	6	16	11	6	1

Deltagarna fick på fråga 13 uppge om det har skett någon eller några förändringar på arbetsplatsen under de senaste åren som kan ha bidragit till en ökad känsla av stress bland personalen. Här fick deltagarna om de ville ange flera alternativ, samt även möjlighet att tillägga egna förslag. Se Bilaga II. Resultatet visas i figur 5 anger att på boende A fick alternativen schemaförändringar och chefsbyte flest antal svar, sammanlagt 67 %. Flertalet, 15 stycken, av de anställda på boende B angav att det inte skett några förändringar som har lett till en ökad känsla av stress. Här menade man istället att den faktor som mest bidrog till ökad stress var personalminskningar. När det gäller deltagarna på boende C ansåg hela 14 av 16 stycken att personalminskningar var en orsak till stress på arbetsplatsen, alternativet fick 47 % av de angivna svaren på frågan.



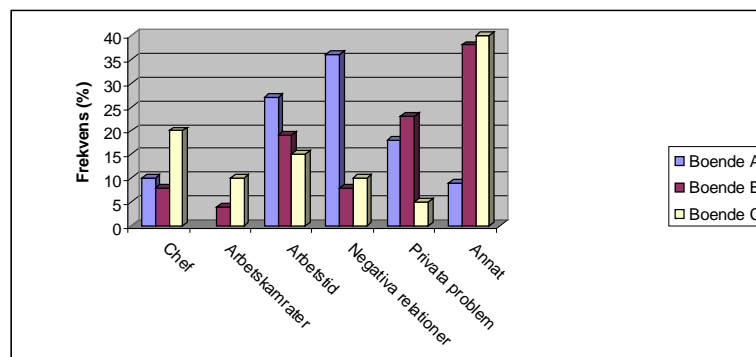
**Figur 5** Stapeldiagram över förändringar som lett till ökad stress.

När det gällde hur stressen yttrar sig, fick deltagarna på fråga 14 uppge ett eller flera alternativ. De 15 deltagarna på boende A angav sammanlagt 29 svar, 40 svar angavs av de 25 anställda på boende B och 29 svar kom från de 16 deltagarna på boende C. Resultatet visade att trötthet och huvudvärk var de största kännetecknen och som tydligast visade hur stressen yttrade sig. Av undersökningens totala deltagarantal svarade 23 personer att trötthet är det största tecknet på hur stressen yttrar sig hos den enskilda individen följt efter huvudvärk som angavs av 19 deltagare. Totalt 14 personer menade att oro var en konsekvens grundad på stress och 13 deltagare ansåg att de vid stress drabbades av koncentrationssvårigheter och fick en känsla av lättretlighet, medan nio kände nedstämdhet vid upplevd stress. Sömnlöshet visade sig endast hos sju personer och det var inte någon deltagare som ansåg att illamående var ett sätt som stress yttrar sig på. Här erhöles inga svar på alternativet ”annat”.

På fråga 15 som efterfrågar huruvida sjukskrivningar på grund av stress är vanligt förekommande på arbetsplatserna svarade nästan hälften, sju av deltagarna på boende A att detta är fallet och åtta menade att detta inte är vanligt förekommande. Av deltagarna på boende B var det inte någon som ansåg att stress är en orsak till sjukskrivning på arbetsplatsen. Svaren från personalen på boende C visade att sex personer anser att stress

orsakar sjukskrivningar på arbetsplatsen, tio stycken svarade däremot nej på frågan. När deltagarna sedan på fråga 16 fick besvara om de själva har sjukskrivit sig på grund av stress, angav endast två ur personalen på både boende A och C att de sjukskrivit sig med stress som anledning. På boende B fanns det inte någon deltagare som sjukskrivit sig med stress som orsak.

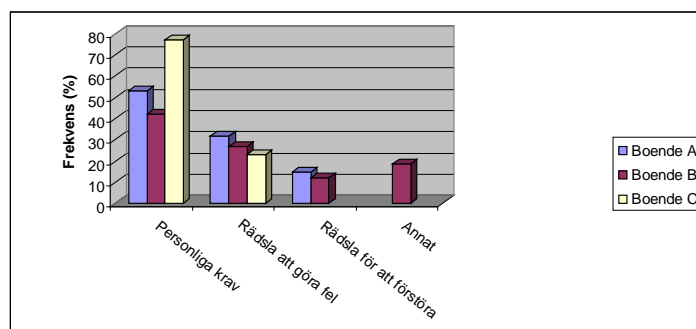
Vilka yttre faktorer deltagarna anser bidrar till stress (fråga 17) skiljde sig markant åt vid de båda boendena och redovisas i tabell i figur 6. Här fick deltagarna ange flera alternativ samt även alternativet ”annat”. På boende A angav 36 % av svaren att det var negativa relationer till arbetskamraterna som bidrog till upplevelsen av stress på arbetsplatsen. Alternativet arbetstider fick 27 % av svaren då deltagarna menade att detta hade en avgörande påverkan. 38 % av de inkomna uppgifterna från boende B visade däremot att det var andra faktorer som bidrog till stressen. Flera deltagare menade att de hade för mycket att göra på arbetsplatsen och samtidigt för lite tid till utförandet av arbetsuppgifterna. Även på boende C var alternativet ”annat” det alternativ som flest deltagare valde. Här menar de bland annat att arbetsbelastningen är hög och att de lider av en minskad personalstyrka. Sammanlagt 20 % av de inkomna svaren påvisade även att krav från chefen bidrog till stress på arbetsplatsen. För alternativet ”annat” se Bilaga II.



**Figur 6** Stapeldiagram över yttre faktorer som bidrar till stress.

Resultatet som går att avläsa i figur 7 åskådliggör att när det gäller deltagarnas bedömning av de inre faktorer som ansågs bidra till en upplevelse av stress på arbetsplatsen (fråga 18), menar 53 % av svaren från boende A,

Totalt 42 % av svaren från boende B och 77 % från boende C angav att det är de personliga kraven på att prestera och göra ett bra jobb som är mest stress genererande. Märkbart är att på boende B fick alternativet ”annat” 19 % av deltagarnas svar utan att beskriva vilka ytterligare faktorer som bidrar till stress. Se Bilaga II.

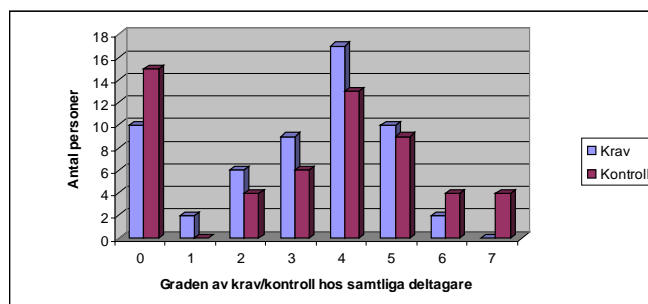


**Figur 7** Stapeldiagram över inre faktorer som bidrar till stress.

På fråga 20 som avsåg de anställdas möjlighet att påverka sin arbetssituation svarade majoriteten på boendena att de kan påverka sin arbetssituation på ett positivt sätt. Bland personalen på boende A svarade 10 personer att de kan påverka sin situation. På boende B svarade 22 personer likvärdigt på samma fråga, medan det endast var nio av deltagarna på boende C som ansåg sig kunna påverka sin situation.

Frågorna 19 samt 21 gav deltagarna möjlighet att svara på i vilken grad de upplever att de krav som ställs bidrar till upplevelsen av stress samt i vilken grad deltagarna anser sig kunna påverka och kontrollera sin arbetssituation. Uppgifterna som redovisas i figur 8 menar att majoriteten av deltagarna, 36 personer, har på fråga 19 svarat en, två, fyra eller fem över den grad de anser att kraven som ställs på sig bidrar till stress.

När det gäller i vilken grad de anställda anser sig kunna påverka samt kontrollera sin situation (fråga 21) uppgav sammanlagt 15 personer, 27 %, att de inte kan påverka sin arbetssituation.

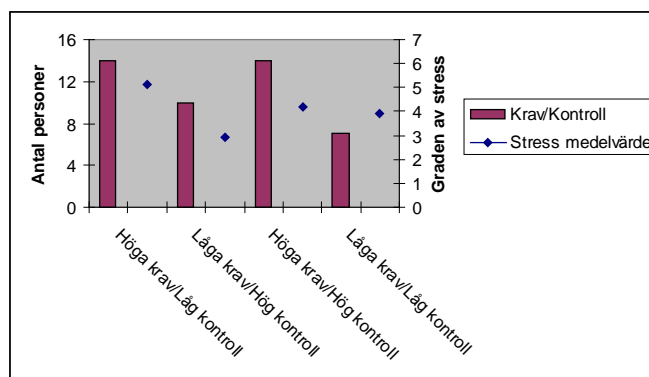


**Figur 8** Grad av krav/kontroll hos samtliga deltagare.

För att kunna testa hypotes 1.1 samt 1.2 delades deltagarna in i fyra grupper beroende på hur de svarat på fråga 19 samt 21. Sammanlagt 45 deltagare kunde räknas med i grupperingen av krav/kontroll och grad av stress. 11 deltagare kom att räknas som bortfall då de inte ansett att de är stressade, fast ändå angett en nolla på grad av krav/kontroll på skalan. Enligt resultatet i figur 9 tillhörde 14 deltagare gruppen av personal som anser sig ha högra krav och låg kontroll. Medelvärdet över gruppens upplevda grad av stress (fråga 12) blev här 5,1. När det gäller deltagare med låga krav samt hög kontroll svarar 10 personer så att de kan sägas tillhöra denna kategori. Den upplevda graden av stress fick här ett medelvärde på 2,9. I och

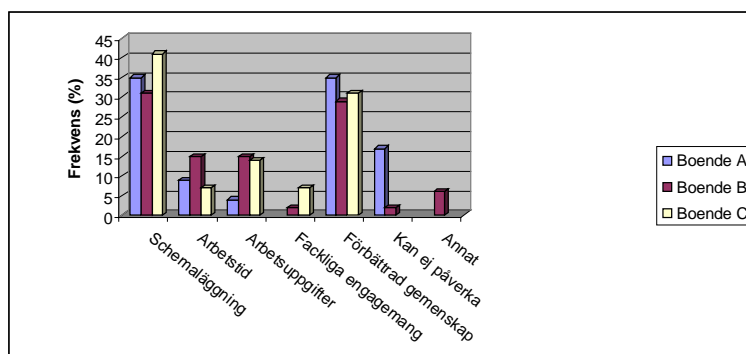
med detta resultat kan hypotes 1.1, som antar att de personer som har höga krav och låg kontroll upplever högre grad av stress än de personer som upplever låga krav och hög kontroll, styrkas.

Sammanlagt 14 deltagare kom att tillhöra gruppen som har höga krav samt hög kontroll och medelvärdet över den upplevda graden av stress blev här 4,2. Till gruppen med låga krav och låg kontroll tillhörde sju personer vilka fick ett medelvärde på 3,9 över upplevd grad av stress. Grundad på detta resultat kan därmed hypotes 1.2 inte ses som tillförlitlig och därför anses hypotesen falsifierad.



**Figur 9** Diagram över indelning av tillhörighet av krav/kontroll.

Deltagarna fick på fråga 22 uppge på vilka sätt de kan påverka sin arbetssituation till det bättre. Här fick deltagarna om de ville ange flera alternativ, samt även möjlighet att tillägga egna förslag. På samtliga boenden fick alternativen delaktighet vid schemaläggning samt aktivt arbete för förbättrad gemenskap på arbetsplatsen flest svar. Enligt figur 10 svarade fyra av 15 deltagare på boende A, vilket motsvarar cirka en fjärdedel av den deltagande personalen, att de inte kan påverka sin arbetssituation. Endast en av 25 deltagare på boende B kände likadant. Detta alternativ angavs inte av någon av deltagarna från boende C. På boende B erhöles tre kommentarer på alternativet ”annat”. Deltagarna menade här att ”man ska vara positiv och ha kul när man jobbar”. Se Bilaga II.



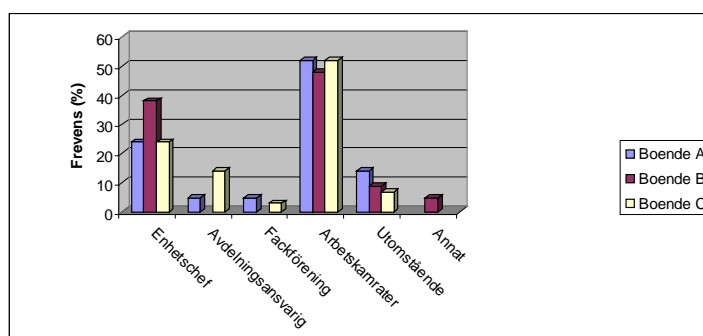
**Figur 10** Stapeldiagram över de sätt deltagarna kan påverka sin arbetssituation.

I tabell 2 kan resultaten från fråga 23 vilket gällde i vilken grad deltagarna tror att faktorerna på fråga 22 kan minska deras stress, blev det gemensamma medelvärdet på boendena 4,8. Totalt 82 % av de 56 deltagarna svarade en fyra eller högre och anser därför att deras påverkan kan leda till mindre stressad arbetssituation.

**Tabell 2** Tabell över den grad faktorerna på fråga 22 kan minska deltagarnas stress, noll motsvarar inte alls och sju i hög grad.

	0	1	2	3	4	5	6	7
Boende A			1	2	3	3	4	2
Boende B	1		2		9	4	3	6
Boende C		2		2	4	1	3	4
Totalt	1	2	3	4	16	8	10	12

I figur 11 visas deltagarnas val av vem eller vilka de känner att de kan vända sig till för ett personligt stöd som kan minska deras stress (fråga 24). Mer än hälften av deltagarna på boende A och C, 52 % vardera, och 49 % av deltagarna på boende B anser att de vänder sig till sina arbetskamrater för ett personligt stöd. På andra plats över de alternativ som deltagarna känner att de kan vända sig till för personligt stöd kom enhetschefen. Av deltagarna på boende B ansåg 16 personer att de kan prata med enhetschefen om sin arbetssituation. På boende C var det sju deltagare som ansåg sig kunna göra detta och fem personer på boende A. Att prata med en kurator var ett svar som en av deltagarna angav på alternativet "annat". Se Bilaga II.



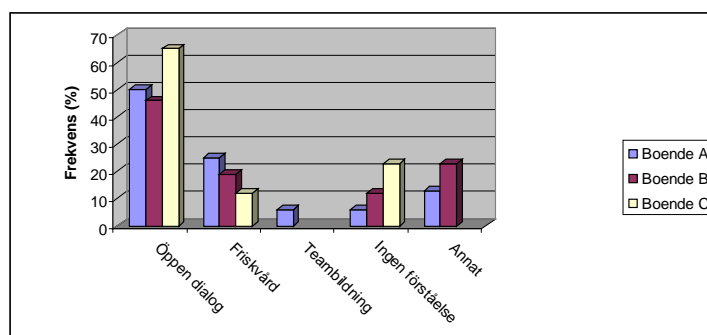
**Figur 11** Stapeldiagram över alternativ som kan ge deltagarna personligt stöd och minska stress.

Svaren på fråga 25 visade hur deltagarna aktivt förebygger och handskas med sin arbetsrelaterade stress. Här fick deltagarna möjlighet att ange flera alternativ. Fysisk träning, massage och meditation var det svarsalternativ som fick flest antal svar från deltagarna på alla boendena med 29 % på boende A, 27 % boende B och 47 % av deltagarna på boende C. Sammanlagt 29 % av deltagarna på boende A menade även att de inte gör någonting för att förebygga och handskas med sin stress medan siffran var 13 % hos boende B och 16 % hos



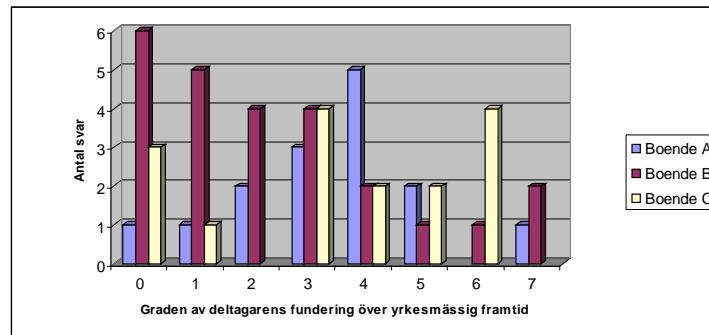
boende C. Alternativet ”tar del av friskvård på arbetsplatsen” fick 12 respektive 13 procent av boende A och B samt 11 % av svaren från boende C. Samma siffror fick boende A och B när det gäller ”att aktivt arbeta för en bättre arbetsmiljö”, men här gav deltagarna från boende C alternativet 15 procent. På boende A ansåg 18 %, boende B 17 % och boende C 21 % av deltagarna att alternativet ”skapa bättre gemenskap bland de anställda”. Alternativet ”annat” som förebyggde deras stress fick endast svar från fem deltagare från boende B. Tre personer skrev att planeringen av arbetet kan förebygga en stressig arbetssituation, en annan skrev ”kurator” och den femte skrev att hon ”tar det lugnt och varvar ner”. Se Bilaga II.

När det gäller resultatet i figur 12 (fråga 26), vad chefen gör för att minska stressen bland sina anställda, visar svaren att majoriteten av deltagarna vid boendena menar att chefen har en öppen dialog med sin personal angående problemet. En av deltagarna på boende A, tre på boende B och fyra anställda vid boende C svarade att de inte upplever att chefen har en förståelse för problemet. Sammanlagt åtta av de 56 deltagarna svarade med alternativet ”annat”. Två av dessa skrev inte någon kommentar, fyra skrev ”vet ej”, en person skrev ”mer personal vid behov” och en skrev ”personligt samtal med chefen”. Se bilaga II.



**Figur 12** Stapeldiagram över chefs arbete för att minska stress bland de anställda.

Deltagarna fick på fråga 27 svara i vilken grad den arbetsrelaterade stressen fått dem att fundera över sin yrkesmässiga situation och framtid inom vård och omsorg. Resultatet visar i figur 13 att majoriteten, sammanlagt åtta deltagare, av de anställda på boende A svarade en, två eller fyra och kan därför anses över graden de funderar över sin framtid inom yrket. Mer än hälften, 15 stycken, av deltagarna från boende B gav mellan en nolla, etta eller två som svar och anses därmed inte eller i låg grad fundera över sin yrkesmässiga situation och framtid. Flest deltagare som i hög grad funderar över sin framtid inom yrket och därmed angett en sexa eller sju, arbetar på boende B. Spridningen av svaren som kom från boende C var hög, hälften av deltagarna angav en, två eller sexa på skalan. Medelvärde över deltagarnas sammanlagda svar är 2,9. Medelvärdet för boende A och C är 3,4 och för boende B är medelvärdet 2,3.



**Figur 13** Stapeldiagram över deltagarnas funderingar över sin yrkesmässiga framtid, där noll står för "inte alls" och sju för "i hög grad".

På fråga 28 ombads deltagarna att välja det alternativ som bäst kan beskriva deras inställning till framtida arbete inom arbetsplatsen. Av deltagarna på boende A svarade åtta personer att de trivs och känner arbetsglädje, fyra anser att de trivs men känner ingen arbetsglädje och två svarade att de inte trivs med accepterar sin arbetssituation. En av deltagarna från boende A valde alternativet "annat" och svarade här att hon "trivs inte- men känner arbetsglädje". 88 % av deltagarna från boende B svarade att de både trivs och känner arbetsglädje. En person menade att hon trivs men inte känner arbetsglädje, medan två personer svarade att de inte trivs och skulle vilja göra någonting annat. Svaren från de anställda på boende C visade att 13 av de 16 deltagarna trivs och känner arbetsglädje. Endast två personer svarade att de trivs men inte känner någon arbetsglädje. En deltagare valde att istället svara på alternativet "annat" och där tillägga "trivs men känner mig ofta otillräcklig". Se Bilaga II.

I enkätens avslutande öppna fråga, (fråga 29) uppmanades undersökningspersonerna att bidra med egna tankar och reflektioner över ämnet oro och motivation.

Totalt nio deltagare valde att dela med sig av sina åsikter, sex av dessa var deltagare från boende B, två från boende C och en från boende A. En sammanställning över dessa redovisas separat i Bilaga II.

Chitvå test mellan "för många" arbetsuppgifter (fråga 8) och upplevd stress (fråga 11) för samtliga boenden gemensamt visade att det finns ett positivt samband vilket visas i tabell 3. Signifikansnivån är .035 och anger därmed att testet är signifikant på 5 % nivå,  $\chi^2(1, N=56)=4.463, p<.05$ . I och med detta resultat kan antagandet i hypotes 2 styrkas. Det finns ett samband mellan "för många" arbetsuppgifter och upplevd stress.

**Tabell 3** Korstabell mellan "för många" arbetsuppgifter och upplevd stress.

		Fråga 11		Total
		Ja	Nej	
Fråga 8	Ja	18	1	19
	Nej	26	11	37
Total		44	12	56

Separata chitvå test på de tre boendena visade endast en tendens till signifikans på boende A,  $\chi^2(1, N=15)=2.637, p>.10$ . På boende B samt C visades inget samband mellan "för många" arbetsuppgifter och upplevd stress.

T-test utfördes på fråga 12 för att se huruvida det fanns en skillnad på den upplevda graden av oro hos de anställda på de olika boendena. T-test mellan boende A och boende B visade att det på en 5 % nivå fanns en signifikant skillnad på medelvärdena över hur deltagarna i de två grupperna upplevde stress på arbetsplatsen,  $t(38)=2.356, p<.05$ . Samma test utfördes även mellan boende B och boende C. Resultatet visade att det inte fanns någon signifikans på 5 % nivå,  $t(39)=-1.842, p>.05$ . Däremot fanns en tendens till signifikans på 10 % nivå. T-testet som slutligen genomfördes mellan boende A och C ledde till ett resultat som inte ens visade en tendens till signifikans,  $t(29)=.638, p>.05$ .

Pearsons korrelation har beräknats på fråga 19 som avser till vilken grad deltagarna anser att upplevd stress påverkas av ställda krav samt fråga 21 som visar i vilken grad deltagarna anser sig kunna påverka och kontrollera sin arbetssituation. Korrelationen visade att det fanns ett samband mellan höga krav och låg kontroll på 1 % nivå,  $r=.972, p<.01$ .

När det gäller sambandet mellan deltagarna som har låga krav och hög kontroll visar Pearsons korrelation även här en signifikans på 1 % nivå,  $r=.841, p<.01$ .

Förhållandet mellan de som upplever höga krav och samtidigt har hög kontroll visade efter uträkning på en hög samvariation mellan resultaten på en 1 % nivå,  $r=.860, p<.01$ .

Slutligen visade även den sista korrelationen mellan låga krav och låg kontroll en signifikans på 1 % nivå,  $r=.804, p<.01$ .

## Diskussion

Det huvudsakliga syftet med undersökningen är att undersöka om och hur anställda inom äldreården upplever arbetsrelaterad stress och vilka bakomliggande orsaker som personalen då uppfattar som betydande för deras arbetssituation. Syftet är även att undersöka huruvida Karasek och Theorells krav - kontrollmodell kan användas för att förklara de anställdas individuella känslor av stress och se inom vilka kategorier deltagarna befinner sig i. Vidare är avsikten att få en förståelse av undersökningsdeltagarnas arbetssituation för att därmed kunna beskriva de faktorer och åtgärder som de anställda anser påverka och bidra till stress på arbetsplatsen.

Resultatet av enkätundersökningen visar att 45 av 56 deltagare känner sig stressade på sitt arbete och det är främst på boende A samt på boende C som flertalet av dessa anställda är verksamma. Bland de stressade deltagarna visar medelvärden över den upplevda graden av stress, att de anställda generellt anser sig mer stressade på boende A samt C. Medelvärdet över den upplevda graden är något lägre bland de anställda på boende B.

I hypotes 1.1 antas det enligt Karasek och Theorells krav - kontrollmodell att personer med höga krav och låg kontroll upplever högre grad av stress än de personer som upplever låga krav och hög kontroll. Diagrammet i figur 8 styrker antagandet i hypotes 1.1 då medelvärdet för graden av upplevd stress är 5,1 på en skala av sju, är högre hos de personer som anser att de har höga krav ställda på sig samtidigt som de har låg kontroll över att kunna påverka sin situation. Resultatet som ligger till grund för hypotesen var väntat då det stämmer överens med Theorells modell över krav och kontroll. Theorell menar att personer som har låga krav och hög kontroll oftast befinner sig i en *avspänd* arbetssituation medan en anställd som arbetar under höga krav och låg kontroll har en mer *spänd* arbetssituation.

I hypotes 1.2 förmodas det att personer med höga krav och hög kontroll utsätts för mindre stress än personer med låga krav och låg kontroll, vilket inte går att påvisa enligt diagrammet i figur 8, då faktum är att de som tillhör gruppen med höga krav och hög kontroll upplever högre grad av stress. Detta resultat är relativt oväntat eftersom det enligt krav – kontroll modellen är de personer som har låga krav och samtidigt har låg kontroll som är mest benägna att utsättas och påverkas av stress. Personer som befinner sig i denna kategori är oftast mer *passiva* och likgiltiga än de *aktiva* personer som känner höga krav och hög kontroll. Endast sju personer tillhör denna kategori vilket speglar att det på boendena finns en liten grupp av anställda som känner brist på både krav och samtidigt inte känner att de kan kontrollera samt påverka sin arbetssituation. Risken finns att deltagarna i denna *passiva* tillhörighet kan

drabbas av bristande engagemang och ointresse för sina arbetsuppgifter, vilket i sin tur kan leda till felbehandlingar och misstag på arbetsplatsen samt depressioner och sjukskrivningar. Resultatet som besvarar hypotes 1.1 samt 1.2 ger upphov till en rad funderingar när det gäller sambandet mellan krav och kontroll. För det första är det anmärkningsvärt att det helt och hållet inte går att applicera resultatet av undersökningen på Theorells modell när det gäller kategorin som besitter höga krav samt hög kontroll, den *aktiva* arbetssituationen. En orsak till att resultatet inte stämmer överens med modellen kan bero på samt påverkas av individens individuella uppfattning om den personliga kontrollen över arbetssituationen. Resultatet av enkätundersökningen hade kunnat ge ett annat perspektiv över deltagarnas uppfattning av kontroll och dess möjligheter att påverka, om annan typ av frågor hade ställts där deltagaren inte själv behövt avgöra sin förmåga att kontrollera sin situation. Som individ är det lättare att anta att ens kontroll är högre än vad den egentligen är.

En annan observation över resultatet är att de deltagare som upplever höga krav samt hög kontroll samtidigt upplever en relativt hög grad av stress vilket ger upphov till fortsatta reflektioner angående trovärdigheten bland deltagarnas uppskattning av den individuella möjligheten att kontrollera och påverka arbetssituationen. Enligt teorin om krav – kontrollmodellen har de anställda som tillhör denna kategori oftast ha en passion till sitt arbete då de tycker att det är väldigt utmanande och stimulerande. Risken finns dock att ”kärleken” till arbetet slutligen kan leda till överansträngning och utbrändhet.

De anställda som befinner sig inom kategorin höga krav/låg kontroll är den grupp på arbetsplatsen som är *spänd* och därmed lider störst risk att påverkas av stress och dess negativa faktorer. En tolkning kan vara att i en långvarig situation där stressen ständigt ökar och individen med låg kontroll måste anstränga sig till det yttersta för att hantera sin spända arbetssituation, utsätts individen för en ökad risk att utveckla livshotande sjukdomar. Trots att arbetssituationen kan vara förbättrad vid kortare perioder lär den drabbade individen ha svårt att utnyttja detta eftersom de anställda av erfarenhet vet att det är svårt att åstadkomma större förändringar.

Majoriteten av de deltagare som kom att tillhöra den *avspända* kategorin, låga krav/hög kontroll, bestod av anställda från boende B. Denna grupp kan ses tillhöra idealkategorin enligt krav - kontrollmodellen, då deltagarna anser att kraven som ställs är relativt låga samtidigt som de kan kontrollera samt påverka sin arbetssituation. Detta resultat kan ses som relevant då medelvärdet över den upplevda graden av stress bland deltagarna ligger på 2,9 av sju möjliga. Samtidigt styrks detta faktum av att majoriteten av deltagarna från boende B, 88 %,

anser att de trivs på sitt arbete och samtidigt känner arbetsglädje. Boende B är även den arbetsplats som har flest deltagare som inte känner sig stressade över huvudtaget.

I hypotes 2 antas att det finns ett samband mellan ”för många” arbetsuppgifter och stress hos personal på äldreboenden. Chitvå test mellan ”för många” arbetsuppgifter (fråga 8) och upplevd stress (fråga 11) för samtliga boenden gemensamt visade att det finns ett positivt samband vilket visas i tabell 1.I och med detta resultat kan antagandet i hypotes 2 styrkas. Det visas på 5 % nivå att personer som anser att de har ”för många” arbetsuppgifter upplever sig mer stressade. Resultatet visar att det finns en skillnad på hur de anställda vid de olika boendena anser huruvida arbetsbelastningen är för hög. Skillnaden på svaren mellan boendena är stor. Mer än hälften av deltagarna från boende A samt C menar att de har för många arbetsuppgifter att utföra på sin ordinarie arbetstid, jämfört med boende B där endast 12 % är av samma åsikt. I de frågor som ger deltagarna möjlighet att fritt uttrycka egna synpunkter, är det mest framträdande ämnet som ventileras och anges just ”för många” arbetsuppgifter och ”för lite” personal. Perioder med stora personalminskningar och långvarig brist på vikarier kan ge allvarliga och kostsamma konsekvenser för kvarvarande personal. Enligt Selyes modell över det *generella anpassningssyndromet* är det först när individen gått igenom de två första faserna, alarm samt resistensfasen, och kommer in i den tredje och avslutande utmattningsfasen som individen ovetandes kan drabbas av följder i form av nedsatt förmåga och utbrändhet.

Andra faktorer som deltagarna anser påverka deras arbetssituation och bidra till en ökad stress, är främst de krav deltagaren har på sig själv samt upplever sig känna från sin chef, då det gäller att prestera och göra ett bra jobb. Beroende på hur väl deltagaren kan kontrollera de inre samt yttre krav som upplevs är avgörande om graden av stress kommer att påverkas negativt.

Förändringar på en arbetsplats kan bidra till ökad stress då deltagarna kan känna att deras förmåga att kontrollera kan vara hotad. Nya anpassningar för de anställda kan medverka till att kraven ökar. I resultatet visas de förändringar som på de olika boendena har lett till en ökad känsla av stress bland personalen. De mest framträdande faktorerna över förändringar på boende A och C är personalminskningar, schemaförändringar samt chefsbyte. Däremot menar de anställda på boende B att de inte har utsatts för några förändringar under de senaste åren som har lett till en ökad känsla av stress. Med resultatet som grund kan slutsatser gällande deltagarnas upplevelser av förändring i form chefsbyte på arbetsplatsen dras till att både boende A och C bland annat har genomgått chefsbyte under år 2004 samt under år 2005. Då det sker flera omvälvande förändringar under kort tid på en arbetsplats, kan personalen ha

svårt att ta till sig eventuella positiva förändringar och situationen kan istället bli orsak till stress. Får personalen däremot tid att vänja sig kan förändringar därmed komma att bli positiva.

Av de inkomna uppgifterna från boende A visar 36 % av svaren på fråga 17 att negativa relationer med arbetskamrater bidrar till upplevelse av stress på arbetet. Anmärkningsvärt är dock att trots deltagarnas negativa relation med arbetskamraterna bidrar till stress, anger de 15 deltagarna på fråga 6 ändå en femma i snitt över den grad de trivs med varandra, vilket kan anses som relativt hög. Överlag kan arbetskamraterna betraktas som betydande för varandra och det är hit cirka 50 % av deltagarna vänder sig för att få ett personligt stöd och på så sätt minska stressen. En anställd på boende B menar att:

*”Hos en del vårdtagare skall det göras mycket och ibland känner man att man inte räcker till.*

*Vi pratar mycket med varandra inom gruppen så vi stöttar varandra hela tiden.”*

Detta är ett citat som på ett bra sätt speglar deltagarnas svar genom sättet att ventilera samt reflektera över sin situation.

Chefen är också viktig för deltagarna när det gäller att få ett bra stöd för att kunna minska den upplevda stressen. Detta resultat stämmer dock inte överens med den omfattande undersökning som under år 2001 genomfördes av Arbetsmiljöverket i samarbete med Statistiska Central Byrån (SCB), där tendensen visar att stöd från chef samt arbetskamrater har minskat i betydelse för individens hantering och kontroll av stress på arbetsplatsen. Det är av betydelse att den ansvarige chefen har förståelse för sina anställda och deras arbetsmässiga situation, att cheferna jobbar mer aktivt för de anställdas välbefinnande och att de i tid tar itu med begynnande problem. Kraven på de anställda bör inte vara högre än vad de anställda klarar av, samtidigt som kontrollen måste vara anpassad efter nivån på kraven. Om kraven som ställs på de anställda är för låga och det inte ges någon form av utmaning, finns risken för att personalen hamnar i en passiv arbetssituation. Det är också viktigt att det finns en ömsesidig relation mellan chef och personal när det gäller graden av kontroll över arbetssituationen. Följande citat visar på den anställdes funderingar och uppfattningar gällande chefernas tillvägagångssätt vid beslut som slutligen kan komma att påverka personalens arbetssituation:

*”När vi har för mycket att göra anställs inte mer personal, däremot när vi har lite att göra talas det direkt om neddragningar!”*

Alla individer har olika förmågor att hantera samt kontrollera sin stress. Att kunna hantera sin stress är viktigt för varje individs välmående. Friskvård och arbete för en bättre arbetsmiljö är något som kan ses som en löneförmån och borde utnyttjas mer av de anställda. Alarmerande

är att flera av undersökningens deltagare svarar att de inte gör något för att hjälpa sig själva eller bidra för att förbättra sin arbetsmiljö.

Målet med uppsatsen är att endast mäta det som från början var avsett att undersökas. Vid en undersökning strävar alltid forskaren efter hög validitet samt hög reliabilitet. Då dessa båda är beroende av varandra går det inte att fokusera mindre på den ena än på den andra. En hög reliabilitet garanterar inte en hög validitet, en låg reliabilitet resulterar i låg validitet och en hög reliabilitet är en förutsättning för hög validitet.

Undersökningens reliabilitet är hög, då undersökningen på nytt kan genomföras på samma äldreboenden och med samma personer (förutsatt att inga förändringar sker gällande arbetsmiljö), och genom detta få fram liknande resultat. Resultatet kommer med säkerhet bli mer tillförlitligt om ett högre antal deltagare från boende A samt C väljer att delta vid en ny studie. Skulle undersökningen däremot genomföras på tre andra äldreboenden, finns risken att resultatet inte blir detsamma då arbetsmiljön skiljer sig åt mellan olika boenden samt att upplevelsen av stress bland deltagarna är subjektiv. Det som kan påverka resultatets reliabilitet negativt är att det inte finns någon garanti huruvida deltagarnas gemensamt har diskuterat frågorna före inlämnandet av enkäten.

Validiteten i undersökningen är relativt hög. Trovärdigheten i studien anses som hög eftersom det är individernas personliga tankar, känslor och synpunkter som ligger till grund för resultatet. Om en kvalitativ intervju med samma syfte istället genomförts med chefen, skulle resultatet få en lägre validitet då det för chefen är svårt att uppskatta de anställdas stress och trivsel. Något som kan påverka validiteten negativt är enkätens utformning och tendens till otydlighet kan ha medverkat till att vissa av deltagarna svarat på frågor som handlar om stress- utan att själva vara stressade. De frågor som handlar om individens upplevelse av stress, fråga 12, 14, 17, 18, 19 samt 23, bör stå samlade efter varandra, så att de som inte upplever stress kan fortsätta till de frågor som kommer efter dessa. Även frågan som avser deltagarnas uppfattning av möjligheten att själv påverka samt kontrollera sin arbetssituation, är subjektiv och bör vid en ny undersökning utvecklas och formuleras så att det är forskaren som avgör deltagarens grad av kontroll och inte tvärt om. *Innehållsvaliditeten* kan här ses som något bristfällig. *Konstruktvaliditeten* visas vara hög i undersökningen eftersom resultatet avspeglar hypoteserna på ett bra och tydligt sätt då hypotes 1.1 samt 1.2 vilar på en teoretisk bakgrund. Hypotes 2 har dock en något lägre konstruktvaliditet eftersom upplägget där är av mer explorativ karaktär. *Internvaliditet* mäter betydelsen mellan de variabler som finns och de data som inkommit, som exempelvis krav och kontroll. De båda stämmer överens och får därför en hög internvaliditet.



När det gäller undersökningens *externa validitet* kan det totala resultatet från de samtliga boendena, trots interna skillnader, generaliseras och ge en rimlig bild av en allmän arbetssituation på ett äldreboende. Givetvis finns det äldreboenden där arbetsmiljön är både bättre samt sämre, men i det stora hela arbetar personalen under likvärdiga förhållanden då deras arbetssituation består av att hantera gamla och sjuka människors vardag med allt vad det hör till. Att under pressade situationer handskas med liv och död, kämpa med personalbrist och för många arbetsuppgifter, är något som existerar för anställda inom äldrevården. Den *ekologiskvaliditeten* uppfylls i hög grad då undersökningen äger rum i de anställdas naturliga arbetsmiljö. Eftersom arbetssituationen kan förändras till både det bättre och sämre, kan inte *temporalvaliditeten* anses som hög, då data bör kunna generaliseras till olika tidsramar, allt från några minuter upp till några år. Här är det den aktuella känslan som är av betydelse för studien.

Vidare forskning inom ämnet stress och äldrevård bör ske genom fokusering på de stressframkallande faktorer som är avgörande för de anställdas ökande välbefinnande och på så sätt förebygga och behandla stress. Forskning som kan hjälpa de anställda i hantering av andra människors liv och död under pressade situationer, borde bidra till ökad kontroll över arbetssituationen.

Avslutningsvis vill vi belysa att i ett yrke där relationer till andra människor ingår i arbetsuppgifterna går det inte alltid att undvika stress. Stress är tyvärr en del av det engagemang som arbetet förutsätter. Stress under kontrollerade former i kombination med möjligheter till vila samt återhämtning, bör inte vara skadligt för individen. När stressen är långvarig och inte avbryts uppstår risken att drabbas av allvarliga följder. Tillfälle för återhämtning är mer betydande för hälsan än själva frånvaron av stressen.

Stressen bland personalen på äldreboendena kan relateras till det engagemang de anställda känner för de äldre. Att arbeta med gamla människor och få påverka deras ålderdom till det bättre, är ett viktigt, ansvarsfullt och tidskrävande arbete. Brist på personal bidrar därför till att arbetsbördan blir för stor och att tiden för de gamla inte räcker till, vilket kan leda till att de anställda upplever en känsla av otillräcklighet vilket visas i följande citat.

*”Trivs men känner mig ofta otillräcklig!”*

*”Mer personal till äldreomsorgen skulle bidra stort till bättre hälsa hos personalen.”*

## Referenser

Agervold, M. (2001). *Arbete och stress- En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Andersson, S. I. (2002). *Hälsopsykologi*. Lund: Sanitas.

Bailey, R., & Clarke, M. (1992). *Att hantera stress I vården*. Arlöv: Almqvist & Wiksell förlag.

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

Ekman, R., & Arnetz, B. (2005). *Stress*. Stockholm: Liber AB.

Monart, A., & Lazarus, R. (1991). *Stress and Coping – An Anthology*. Columbia University press.

Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M.(2003). *Anställningsotryggheten - Individen på den flexibla arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur.

Theorell, T. (2004). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Währborg, P. (2002). *Stress och den nya ohälsan*. Smedjebacken: Natur och Kultur.

## Elektroniska referenser

Stress och arbetsliv, Arbetslivsinstitutet, (2006). Besökt 23 april, 2006.

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/stress/stressforskning.asp>

Stress och arbetsliv, Arbetslivsinstitutet, (2006). Besökt 23 april, 2006.

<http://www.arbetslivsinstitutet.se/stress/utbranning.asp>

Stress/Vad är stress? Infomedica, (2004). Besökt 11 april, 2006.

<http://www.infomedica.se/artikel.asp?CategoryID=10957&PreView>.

Det räcker inte med stöd och kontroll för att minska besvär av stress. Arbetsmiljöverket, (2001).

Besökt 8 april, 2006.

<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2001/728.aspx>

Arbetsmiljö och hälsa för kommuner och landsting. Sunt liv, (2004). Besökt 8 april, 2006.

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=769>