



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Den digitaliserade hemtjänsten

**Kopplingar mellan grupperns upplevelse av digitala
scheman och psykosocial arbetsmiljö**

Greger Erixon & Stefan Johansson

Kandidatuppsats (SOPA 63)

VT2020

Antal ord: 12970

Handledare: Mikael Bengtsson

Abstract

Authors: Greger Erixon & Stefan Johansson

Title: Den digitaliserade hemtjänsten – Kopplingar mellan grupperns upplevelse av digitala scheman och psykosocial arbetsmiljö

Supervisor: Mikael Bengtsson

Assessor:

The purpose of this quantitative study was to investigate attitudes within different groups of employees working with home care for the elderly, in relation to the use of digitized schedules. Using the theoretical perspective of the demand, control and support model, we investigated the experience of working with digitized schedules and the psychosocial working environment.

The result did not show any differences between groups with regard to gender, age, education, time as an employee and employment type. Our conclusion was that different groups experienced the use of digitized schedules the same way and that there were no differences found. On the other hand, co-variances existed between those groups concerning experiences of the psychosocial working environment using the demand, control and support model.

Sammanfattning

Syftet med den kvantitativa studien var att undersöka attityder inom olika grupper av anställda som arbetar med äldreomsorg i relation till användning av digitaliserade scheman. Med hjälp av det teoretiska perspektivet krav-, kontroll- och stödmodellen undersökte vi upplevelsen av att arbeta med digitaliserade scheman och den psykosociala arbetsmiljön.

Resultatet utvisade inte någon skillnad mellan grupper med avseende på kön, ålder, utbildning, anställningstid och anställningsform i förhållande till användning av digitala scheman. Vår slutsats blev att grupperna påverkas på liknande sätt vid användning av digitala scheman och att det inte finns några skillnader där. Däremot hittades samband mellan olika grupper vad det gällde den psykosociala arbetsmiljön utifrån krav- kontroll- och stödmodellen.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstract	1
Sammanfattning	1
Inledning	4
Problemformulering	4
Syfte	6
Frågeställningar	6
Tidigare forskning	7
Digitalisering och arbetsmiljö	7
Framtida automatisering	9
Teknologiska innovationer inom äldreården	9
Påverkan på personalen	10
Teori	10
Metod och metodologiska överväganden	13
Om urvalet	13
Valet av metod	13
Forskningsetik	14
Upplägg av arbetet	15
Enkätfrågor om teknikstress	15
Kontroll	16
Krav	16
Stöd	17
Användarupplevelseskuld	17
Validitet och reliabilitet	18
Respondenternas sammansättning och bortfall	19
Redovisning av resultat	20
Samband mellan grupper och upplevelsen av digitala scheman	22
Samband mellan grupper och upplevelsen av arbetet med frågorna från DCSQ-17 (Demand-Control-Support Questionnaire)	22
Svar i fritext	28
Analys	29

Krav	29
Kontroll	30
Stöd	32
Slutdiskussion	33
Referenslista	35
Bilaga 1 Enkätfrågor	38
Bilaga 2 Attityder till det digitala schemat	41
Bilaga 3 Psykosocial arbetsmiljö	42
Bilaga 4 Resultat från SPSS	43
Bilaga 5 - fritextsvar	49
Bilaga 6 Missiv till kommuner och deltagare	53

Inledning

Problemformulering

Digitala innovationer på arbetsmarknaden har lett till uppkomsten av en ny sorts arbetsmiljö, den *digitala arbetsmiljön*. Att olika tekniska lösningar används i det dagliga arbetet är inget nytt fenomen för de flesta. Något som däremot blivit allt vanligare på senare tid är att arbetet styrs utifrån *digitala plattformar*. Digitala plattformar gör det enklare att ta kontroll över verksamheter och påminner mycket om den detaljstyrning som finns inom tillverkningsindustrins produktionssystem (Sandberg 2019). Sandberg benämner denna utveckling som *plattformsekonomi*, där den tekniska och ekonomiska biten är central och där digitala medium kopplar samma beställare och utförare. Inom plattformsekonomin är det ofta fokus på att automatisera rutinbaserade processer.

Enligt Stiftelsen för Strategisk Forsknings (2014) rapport om framtidens jobb i Sverige och den förväntade utvecklingen de närmaste 20 åren, finns det potential för att vartannat jobb kommer att automatiseras i Sverige. Enligt rapporten kommer dock inte de arbeten som kräver mänskliga egenskaper att automatiseras inom de kommande två decennierna. För yrken inom vård och omsorg finns förvisso en risk att en del arbetsuppgifter kan försvinna till följd av automatiseringen, men det förväntas ändå finnas ett stort behov av personal. Den typen av arbeten anses kräva empati, social förmåga och att kunna visa omtanke om andra människor, något som just människor är bra på (Stiftelsen för strategisk forskning 2014).

Digitaliseringen inom socialt arbete är nu också pågående och exempelvis i Trelleborg har ansökningsprocessen för försörjningsstöd flyttats till en digital plattform och ansvaret för denna har förts över från socialförvaltningen till arbetsmarknadsförvaltningen. Klienten behöver då inte fysiskt träffa en handläggare från socialtjänsten. Det personliga mötet är traditionellt ett av de viktigaste verktygen för socialt arbete och skapar en relation till den hjälpsökande. När samhället nu förändras med teknikens hjälp så framförs argument för att kommunikationsmönster ändras och att trösklarna sänks för människor med olika hjälpbehov att ta kontakt med socialtjänsterna via olika digitala plattformar (Svensson & Larsson 2017). Dessa plattformar gör också sitt intåg inom vård- och omsorgsyrenken exempelvis hemtjänsten. Där har digitala plattformar hand om

planering, schemaläggning och styrning/kontroll/uppföljning av de arbetsuppgifter som vårdpersonalen utför. Tidsåtgången för varje uppgift som ska utföras av vårdpersonalen räknas automatiskt ut av den digitala plattformen och preciseras ner till minutnivå (Frennert 2019; Kalla Fakta 2020). Genom en applikation i en mobiltelefon sköts sedan interaktionen mellan den digitala plattformen och vårdpersonalen.

Vårdpersonalen blir en förlängning och en del av den digitala plattformen och påverkas av denna. Berg & Gustafsson (2019) argumenterar för att våra "...behov och beteenden påverkas och formas av den digitala teknik som vi använder." och menar på att "Teknikutvecklingen och våra beteenden är oskiljaktiga, som två sidor på samma mynt". De påtalar sedan att oftast är den digitala arbetsmiljön "...varken inbjudande, engagerande eller kapacitetshöjande...". Framdriften av de digitala plattformarna har fokus på kund och inte användarvänlighet för de som ska använda de nya tekniska lösningarna. Det leder till att arbetsgivarna inte lever upp till sitt arbetsmiljöansvar (Arbetsmiljölagen SFS 1977:1160 2 kapitel §1) och uteblivna förbättringar innebär att något som benämns en *användarupplevelseskuld* byggs upp. Frustration och stress växer då hos användarna av tekniken (Berg & Gustafsson 2019). Detta läggs på en redan hårt utsatt grupp där undersköterskor inom hemtjänsten ligger i toppen när det gäller flest sjukfall av alla yrkeskategorier i Sverige (Försäkringskassan 2019). En bidragande faktor till det stora antalet sjukfall inom yrkeskategorin uppges vara utmattningssyndrom kopplat till stress, orsakat av ökade krav och tidspressade scheman (SVT 2018, Helahälsingland 2015).

Användarupplevelseskulden blir en del i hemtjänstpersonalens psykosociala arbetsmiljö på omgivningsnivån där arbetets uppläggning och ledning är en betydande del. I samband med ökade krav och det begränsade beslutsutrymmet på grund av den digitala plattformens detaljstyrning ökar risken för arbetsrelaterade sjukdomar. *Krav-kontroll modellen* visar att när beslutsutrymmet är lågt och när det samtidigt ställs höga krav är det som störst risk att människor drabbas av somatisk och psykisk ohälsa (Theorell 2012).

Vid flera lärosäten har de sociala omsorgsprogrammen konverterats till socionomutbildningar. Detta skedde exempelvis vid högskolorna i Kalmar, Kristianstad och Gävle samt universiteten i Uppsala och Karlstad, mellan 2003 och 2008. Det har pågått en diskussion där äldreomsorgen

ses som en viktig del av arbetsmarknaden för socionomer och argument har förts fram för eller emot specialiserade socionomutbildningar som är inriktade mot exempelvis äldreomsorgen. De utbildningarna innefattar då bland annat, kunskaper om ledning och styrning av verksamheter. Mot specialisering talar tankar om socialarbetaren som en generalist som inte är låst till ett specifikt fält eller ett särskilt sätt att tänka. Det har varit svårt att rekrytera socionomer till äldreomsorgen som ofta dras till andra former av socialt arbete med andra målgrupper än de äldre och funktionsnedsatta. Vid en del lärosäten skrivs förhållandevis få examensarbeten som rör äldreomsorgen och vid andra, som exempelvis Växjö universitet, har det skrivits fler (Egeltoft 2009). Vi tror att äldreomsorgen är ett viktigt fält för oss blivande socionomer och gör således vårt examensjobb inom detta område. Skapandet av en större förståelse för den arbetssituation som hemtjänstpersonalen har i kommunens tjänst, med utökad teknikstyrning och allt fler vårdtunga patienter, är således kopplat till fältet för socialt arbete. Socionomer är idag ofta chefer inom den kommunala omsorgen men även biståndshandläggare som ska fatta beslut om alla de insatser som ska göras på individuell basis. En helhetsbild behöver utvecklas och en förståelse av vad digitaliseringens olika delar innebär så att relevanta stödprocesser kan tas fram och arbetsgivarna kan leva upp till sitt ansvar för arbetsmiljön.

Syfte

Vårt syfte är att kartlägga attityder hos olika grupper av anställda till användandet av digitala scheman och undersöka hur och om detta hänger samman med upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön.

Frågeställningar

1. Finns det mönster av likheter och skillnader mellan olika grupper av anställda och deras upplevelse av att använda digitala scheman?
2. Finns mönster av likheter och skillnader mellan olika grupper av anställda och deras upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön?
3. Finns det något som tyder på att det skulle gå att stödja ett effektivt användande av digitala scheman för olika grupper av anställda med avseende på den psykosociala arbetsmiljön?

Tidigare forskning

Digitaliseringsprocessen inom den offentliga sektorn har accelererat sedan 2010-talets början och drivs på av ett ökat politiskt intresse inom området (Svensson & Larsson 2017, Svensson 2019). Digitaliseringen inom socialtjänsten är ett förhållandevis outforskat fält där det huvudsakligen fokuseras på att finna nya tekniska lösningar, där fokus inte hamnar på hur innovationerna påverkar de berörda parterna (Svensson & Larsson 2017).

Inom det kommunala sociala arbetet finns ett ökat intresse för att automatisera handlägningsprocesser, finna nya sätt att kommunicera med brukare genom användandet av sociala medier och utveckla nya tekniska lösningar för att stärka brukarperspektivet (Svensson 2019, Svensson & Larsson 2018). Ett område där det finns begränsat med forskning är den potentiella påverkan på arbetsmiljön som digitala scheman kan ha inom vård och omsorg. Vi gör därför här en bredare ansats vad det gäller den tidigare forskningen och försöker att även ge en mer övergripande bild av digitaliseringens påverkan. Under temat *Digitalisering och arbetsmiljö*, tar vi upp behovet av att digital utveckling inte bara sker utifrån ett fokus på kundens perspektiv. Utvecklingen ställer även krav på att personalen har arbetssätt som kan integreras och stödjas av den nya tekniken. *Framtida automatisering* behandlar hur den teknikutvecklingen förväntas påverka vård- och omsorgsarbetena samt socialtjänstens arbete de närmaste två decennierna. De *teknologiska innovationerna* förväntas förbättra arbetsvillkoren samtidigt som andelen brukare som får vård i det egna hemmet ökar. Här tas också upp aktuell forskning om den *påverkan på personalen* som användandet av digitala scheman har utifrån en kvalitativ studie.

Digitalisering och arbetsmiljö

När organisationer digitaliseras kräver det också nya arbetssätt som ska stödjas av den nya tekniken (Berg & Håkansson 2019). De mänskliga resurserna måste ändra sina beteenden och det finns en ömsesidighet i detta. Tekniken anses vara till för att stödja människorna men också människorna tekniken i ett symbiotiskt förhållande. Eftersom teknikutvecklingen går snabbt så krävs också att organisationerna blir snabbare till förändring och agila arbetssätt blir allt vanligare.

Moderna organisationer har ofta starkt kundfokus som genomsyrar verksamheten och även tjänar som drivkraft för IT-utvecklingen. När kunderna ska få sina digitala lösningar så är användarvänlighet och enhetlighet inte i fokus för medarbetarsidan utan endast för kunderna (Berg & Håkansson 2019). Det leder i sin tur till att den digitala arbetsmiljön blir alltmer komplicerad och medarbetarna måste ofta hantera en mångfald av olika digitala verktyg. Detta riskerar att försämra medarbetarnas arbetsmiljö när kundens digitala upplevelse helt och hållet står i centrum. Samtidigt försvinner de arbetsuppgifter som kan automatiseras och kvar blir mer komplexa arbeten som ställer krav på empatiska förmågor, samarbete med andra och en förmåga att improvisera (ibid).

Den digitala arbetsmiljön lyder under arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagen SFS1977:1160 2 kapitel 1§ uppger att:

Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället [...] Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör dennes eget arbete.

Allt eftersom digitaliseringen fortgår så klarar arbetsgivarna ofta inte att skapa en engagerande och hälsosam digital arbetsmiljö för medarbetarna. Digital arbetsmiljö blir något som inte diskuteras på allvar och som dessutom är väldigt kostsam. Separata system är enklare och billigare att uppdatera ett i taget medan en sammanhållen digital arbetsmiljö blir mer kostsam att underhålla. Detta gör att den digitala arbetsmiljön osynliggörs och användarupplevelsen med tiden riskerar att försämrans och bli eftersatt (Berg & Håkansson 2019). En term som används för att beskriva detta är *användarupplevelseskuld*. Det innebär att arbetsgivaren får en påbyggnad av problem efter hand i den digitala arbetsmiljön, som denne till sist blir tvingad att åtgärda om medarbetarna ska förbli produktiva. Det kan även leda till att frustrationer byggs upp och som i förlängningen kan leda till att personalomsättningen ökar (ibid).

Framtida automatisering

Sammantaget uppskattas det att drygt hälften av de jobb som finns idag kan tas över av digital teknik inom en period av 20 år (Stiftelsen för strategisk forskning 2014). I Sverige skulle då cirka 2,5 miljoner jobb vara berörda. Yrken som kräver mänsklig kontakt och behöver konstnärlig förmåga, färdigheter att förhandla och att övertala löper lägre risk att ersättas. Tidigare forskning visar att när jobb försvinner till följd av att de kan utföras av maskiner så drabbas låglönejobb med korta utbildningar hårdast (ibid).

En uppskattning gällande omsorgsyrken är att det finns över 34 procents risk att de ersätts genom digitalisering de närmaste 20 åren. Risken för socialsekreterare att bli ersatta är låg, endast 3 procent. I andra änden av spektrumet så löper fotomodeller 98 procents risk att bli ersatta under samma period av 20 år. I takt med att jobben försvinner ökar konkurrensen om de jobb som inte kräver lång utbildning. Detta riskerar i sin tur att hålla kvar lönerna på en låg nivå (Stiftelsen för strategisk forskning 2014).

Teknologiska innovationer inom äldre vården

Inom äldre vården pågår en förändring där implementering av nya innovationer ska öka effektiviteten och säkerställa en hög kvalitet på den service som ges till vårdtagarna. Målet är även att göra yrket som vårdgivare mer attraktivt genom att förbättra arbetsvillkoren (Angermann & Eichhorst 2012, Frennert 2019, Meldgaard Hansen et al. 2018). Utvecklingen är nödvändig då det blir allt fler äldre som behöver vård samtidigt som den tillgängliga arbetskraften inom området krymper (Colombo et al. 2011). Det blir även fler som får vård i det egna hemmet istället för på vårdhem. Mellan 1994 och 2008 har antalet äldre som bor på äldreboende minskat med 65 procent (Thorslund 2011). För att klara av den stora efterfrågan på hemvård behöver de berörda verksamheterna strömlinjeformas med hjälp av teknologiska innovationer som ökar produktiviteten bland de anställda och minskar behovet av personal (Angermann & Eichhorst 2012).

Påverkan på personalen

Nya teknologiska lösningar kan ha en positiv inverkan på verksamheter och vara ett stöd för att säkerställa att vårdtagarna får vård av god kvalitet och att de insatser som ska göras av vårdpersonalen blir utförda. Tidigare forskning har dock visat att detta även kan ha en påverkan på de anställdas upplevelse och engagemang i sitt yrke. En kvalitativ studie som genomfördes inom hemtjänsten i Danmark visade att vårdpersonalen påverkades både negativt och positivt av detaljstyrda tidsscheman (Nielsen & Jørgensen 2016). En del upplevde att detaljstyrningen begränsade deras flexibilitet och att det blev svårt att exempelvis spendera extra tid med en vårdtagares sista tid i livet utan att göra avsteg från det digitala schemat. Denna grupp menade även att det måste finnas möjlighet att kunna göra något för vårdtagarna utöver det som är bestämt när situationen kräver det. Men det fanns även de som upplevde att yrket blev mer professionellt när det var metodiskt strukturerat och att det var bra att det inte blev någon bortkastad tid under arbetspassen. Argument som lades fram var att utvecklingen åt detta håll inom yrket var nödvändig då arbetet var mycket mer utmanande nu än vad det hade varit förr (ibid.).

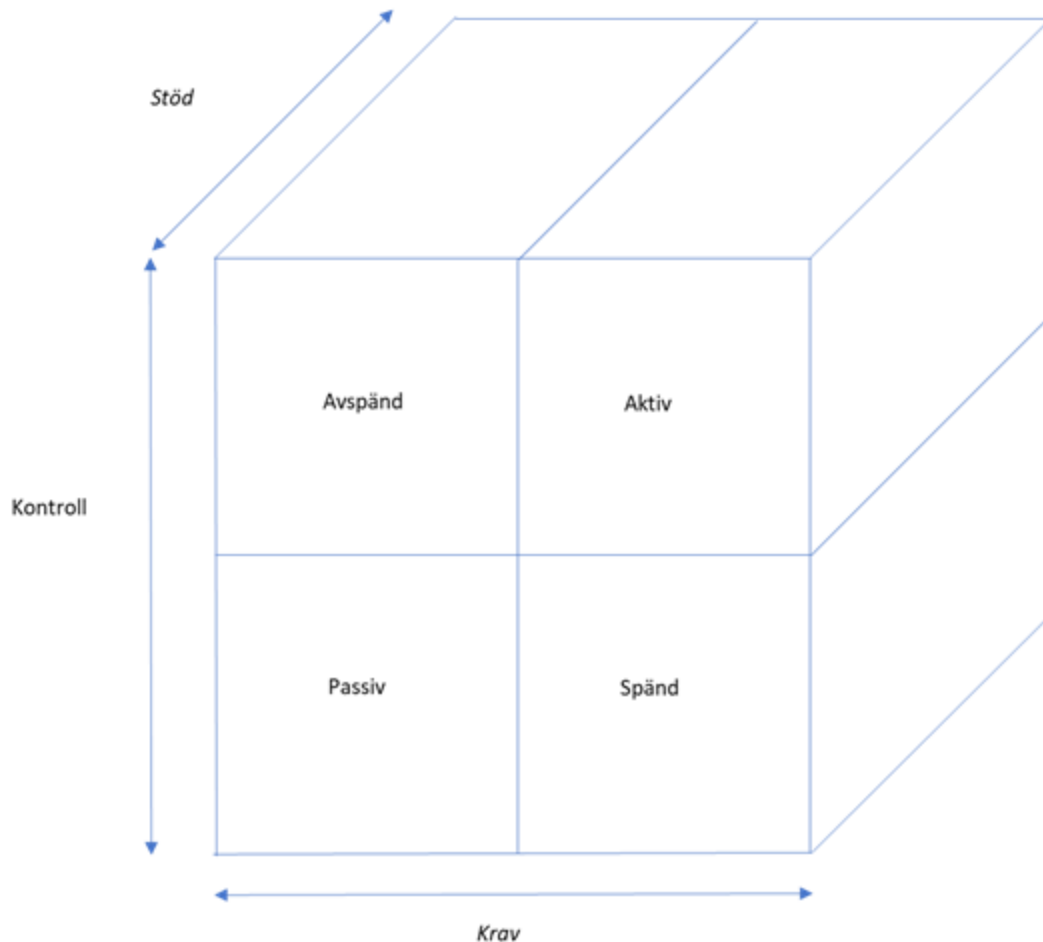
Teori

När vi i den här uppsatsen satte oss in i arbetsvillkoren och förutsättningarna för hemtjänstens personal att göra sitt arbete (se kunskapsöversikten), så framträdde en bild där arbetsgivarna ville stötta sina anställda genom att införa digitala scheman som skulle låta personalen ha en tydlig bild av vad som behövde göras vid varje givet tillfälle under arbetsdagen. Detta kan tolkas som en *stödjande* åtgärd. Samtidigt fanns det starka ekonomiska incitament att genomföra förändringen. Dessa handlade då om att korta ledtider och att utnyttja personalen så effektivt som möjligt, det ställdes höga *krav* på personalen. Som enhetschef kan det vara svårt att stå emot den här typen av förändringar då det är en dyr investering för en kommun. Denna kostnad måste kunna räknas hem i form av effektivitetsökningar och budgeten justeras därefter för alla kommunens enheter. En av oss gjorde sin arbetspraktik i en ledningsgrupp inom äldreomsorgen under hösten 2019. Scheman framställdes då digitalt men hade ännu inte flyttats över till mobiltelefonerna. Istället skrevs de ut på papper. Vi fick då signaler på att det inte längre skulle

bli lika lätt att byta arbetsuppgifter med varandra när dessa framöver skulle signeras elektroniskt i mobiltelefonen. Det digitala schemat styr då helt tid, plats för individen som ska utföra arbetsuppgifterna, något av *kontrollen* över arbetet tycktes gå förlorad. Detta gjorde att vi, när vi diskuterade vilken teori vi skulle använda, naturligt landade i just Karasek & Theorells modell av *Krav, Kontroll* och *Stöd*.

Robert Karasek och Töres Theorells modell över samspelet mellan krav, kontroll och stöd i arbetslivet, växte fram i spåren av en syn på arbetsmiljön som bestående av endast fysisk belastning, farliga maskiner och kontakt med giftiga ämnen. Under 70-talet började sociologer engagera sig och forska rörande den psykosociala arbetsmiljön och dess effekter på den fysiska hälsan och det klargjordes snart att det verkligen fanns samband där. Redan i början av 80-talet var Karasek involverad i forskning som visade på samband mellan symtom på hjärtbesvär och grad av upplevd kontroll och de krav som modernt arbete ställer. Med tiden fastställdes en rad både fysiska och psykiska besvär som kunde kopplas till den psykosociala arbetsmiljön. Detta betydde att organisation, styrning och ledning också blev en viktig del av arbetsmiljöarbetet och inte bara något som handlade om att effektivisera produktionen. De negativa hälsoeffekter som en dålig psykosocial arbetsmiljö har kommer förstås även i förlängningen att påverka möjligheten att upprätthålla en effektiv produktion (Karasek & Theorell 1990).

När det kommer till de krav som ställs i en psykosocial kontext så påverkar dessa hälsan både hos de som har ett mer fysiskt arbete och de som jobbar med administrativa uppgifter. I sin ursprungliga modell satte Karasek & Theorell fokus på de två dimensionerna av krav och kontroll. Nedan syns en vanligt förekommande typ av figur som illustrerar modellen och bygger på en bild som finns i Karasek & Theorell (1990). Här finns även dimensionen för stöd med.



Krav, kontroll och stödmodellen av Karasek och Theorell.

Vi ser fyra fält och börjar nere till vänster med det passiva fältet. Här är kraven låga samtidigt som möjligheterna att styra över arbetet också är låga. Den här typen av arbete kan lätt degradera färdigheter som den anställde har och motiverar inte till att lära sig nya färdigheter. I det avspända fältet uppe till vänster hittar vi en typ av jobb där är risken för ohälsa låg. Möjlighet finns till att självständigt lösa arbetsuppgifterna med en omfattning som bekvämt går att klara av. Det aktiva fältet uppe till höger, beskriver krävande jobb där den anställde har den uppsättning förmågor som behövs för att lösa uppgifterna tillsammans med friheten att göra det på ett eget sätt. Det har visat sig att arbetare som befinner sig i det aktiva fältet även ofta är aktiva och energiska på fritiden. Möjligheten finns förstås till att engagemanget i jobbet blir för stort och leder till utmattning. Slutligen har vi ett fält nere till vänster som betecknar ett arbete som är spänt. Kraven på arbetstagaren är höga och förenas med väldigt lite kontroll över arbetssituationen. Det är en hög psykisk påfrestning på arbetstagaren med risk för både fysisk

sjukdom och psykiska besvär till följd av att belastningen blivit för hög. (Karasek & Theorell 1990).

Dimensionen av *stöd* i bilden är något som kan hjälpa till att mitigera en spänd arbetssituation. Stödet från kollegor och chefer är till exempel viktigt. Karasek refererar till en arbetssituation som svarar mot fältet *spänd*, i kombination med dåliga stödprocesser, som *Iso-spänd*. Detta är en mycket ohälsosam arbetssituation (Karasek 1979).

De psykologiska *krav* som ställs i arbetet kan vara av olika slag och handla om känslomässig belastning, att arbetet är komplext och fordrar koncentration eller helt enkelt att produktionen ska ske snabbt, allt detta utgör en belastning. Slutligen så kan *kontroll* utövas i arbetet, det vill säga hur det ska utföras men det finns också en dimension av kontroll över arbetet och som handlar om möjligheten att vara med och påverka hur arbetet utformas (Karasek & Theorell 1990).

Metod och metodologiska överväganden

Om urvalet

Den här uppsatsen har ett fokus på äldreomsorg som hemtjänsten bedriver i kommunal regi. I Sverige utförs fortfarande 77 procent av alla arbetade timmar inom hemtjänsten, under denna form av offentlig regi (Almega 2019). Inledningsvis ville vi begränsa undersökningen till Skåne men när vi kontaktade kommunerna så framstod det som att långt från alla använde sig av digitala scheman och ett antal kommuner meddelade att de till följd av covid19-utbrottet måste avstå från att delta i undersökningen. Därför bestämde vi oss för att gå vidare och skicka ut enkäten till alla kommuner och fick hjälp av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) med adresslistor för E-post till kommunerna. Vi fick en svarsfrekvens på 13,4 procent där 131 svar kom in och vi räknar med att enkäten nått ut till 978 potentiella respondenter.

Valet av metod

Det valda området handlar om användandet av digitala scheman inom äldreomsorgen och hur det påverkade personalens arbetssituation. Här bestämde vi oss för att vi ville kunna säga något som gällde generellt och inte var inriktat på upplevelser på individnivå. En kvalitativ studie hade fört

oss in i ett begränsat urval av individer att intervjua och resultaten hade varit svårare att generalisera. När vi startade arbetet upptäckte vi dock att det krävdes en hel del jobb att operationalisera attityderna till digitala scheman utifrån vår valda teoretiska modell, något som vi redogör vidare för nedan. Vi bestämde oss också för att använda oss av frågor som beskriver den psykosociala arbetsmiljön utifrån Karasek och Theorells modell av krav, kontroll och stöd. De frågorna kommer från ett verktyg som heter DCSQ-17 (Demand-Control-Support-17) och består av just 17 frågor. Vår idé var att kontrollera om våra respondenter, indelade i kön, utbildningsnivå, ålder, erfarenhet och anställningsform skulle visa några statistiskt påvisbara skillnader i den upplevda psykosociala arbetsmiljön och om dessa i sådana fall även kunde observeras i förhållande till gruppernas användarupplevelse av digitala scheman. Vi lade även till en fritextfråga där det gick att lägga till synpunkter på enkäten samt en fritextfråga om vilken kommun personen var anställd i.

Forskningsetik

I vår forskning har vi utgått från Vetenskapsrådets anvisningar (Vetenskapsrådet 2020) och i den elektroniska enkäten tvingar vi inte någon att svara på en specifik fråga för att gå vidare i enkäten. Vi upplyser vidare i vårt missiv till verksamhetschefer och deltagare att deras deltagande i enkäten är anonymt. Deltagarna upplyses sedan ytterligare en gång om anonymitet och frivillighet när de följde den elektroniska länken till enkäten. I redovisningen av fritextsvaren i bilaga 5 har kontaktuppgifter, i form av namn och e-mail adresser, rensats bort och vi har inte kvar några kopior av dessa uppgifter – varken elektroniskt eller på papper. Vi har även upplyst om enkätens syfte vilket är att ta reda på mer om användarupplevelsen av det digitala schemat. I brevet till cheferna nämnde vi även frågorna om arbetsmiljöaspekter och där kunde cheferna gå in och kontrollera vilka frågor vi skulle ställa i förväg, något som också 17 personer gjorde. Däremot skulle vi kunnat ha nämnt även för personalen att frågor om den psykosociala arbetsmiljön skulle komma upp, något som vi dock bedömer kompenseras genom frivilligheten och anonymiteten. Vi kan inte se att detta skulle kunnat vara till skada för deltagarna men är ändå medvetna om att det kunde ha varit bättre att nämna även detta.

Upplägg av arbetet

I upplägget av arbetet hade Stefan Johansson huvudansvaret för att ta fram tidigare forskning och Greger Erixon hade huvudansvaret för att analysera materialet i SPSS. Syfte och frågeställningar arbetades fram gemensamt. Redovisning av resultat, analys och slutdiskussion jobbades gemensamt på. Båda författarna av texten har gett feedback och varit inne och jobbat i varandras texter fram tills att vi båda känt att vi nått fram i respektive del. Greger jobbade också på att ge texten som helhet en enhetlig stil. Slutrevidering av texten gjordes av Stefan.

Enkätfrågor om teknikstress

I formuleringen av frågorna om digitala scheman utgick vi från den modell som har utvecklats av Robert Karasek, Töres Theorell och senare Jeff Johansson. Denna benämns DCS-modellen som står för *Demand, Control and Support* eller på svenska *krav, kontroll och stöd*. Det är en modell som har visat sig vara ett bra redskap vid analyser av psykosocial arbetsmiljö, stress och hur det påverkar de anställdas hälsotillstånd (Åborg 2001).

Inom Europa följs noggrant utvecklingen inom arbetslivet på nationell nivå för att det ska gå att få en överblick av de rådande arbetsförhållandena och hur hälsoläget ser ut. De mätverktyg som utvecklas med fokus på att upptäcka trender i utvecklingen över tid och följer översiktligt de områden som DSC-modellen täcker även om det inte finns något uttalat fokus på att använda densamma. Frågorna täcker ofta in områdena *krav, kontroll och stöd* men de enskilda frågorna varierar både över tid och mellan olika undersökningar och kan även täcka fler områden, som mobbning och trakasserier på arbetsplatsen eller arbetets mening. Dessa instrument är alltså inte utvecklade för att följa en specifik modell som DSC. Ur en vetenskaplig synpunkt skulle det vara värdefullt om stressen kunde mätas med standardiserade frågor i olika länder och att dessa skulle förbli likadana över tid för att kunna stödja longitudinella studier. Mot detta talar de olika ländernas arbetslagstiftning och olika arbetsområden med olika typer av stresspåverkan (Formazin et al. 2014).

Användningen av digitala scheman inom äldreomsorgen är ett smalt område och att det inte tycks finnas några standardiserade instrument för att mäta stress relaterat till detta. Det är förståeligt med tanke på att det är en teknik som idag inte är implementerad i alla kommuner

även om utvecklingen tycks vara på väg i den riktningen. Således fanns ett behov för oss att själva operationalisera begreppen i DCS-modellen utifrån hur digitala scheman implementerats inom äldreomsorgen. Denna del i enkäten består av två frågor vardera för områdena *kontroll, stöd och krav*. Vi har valt att använda en Likert-skala med alternativen *Stämmer helt, Stämmer bra, Stämmer delvis, Stämmer inte alls*.

Kontroll

Dimensionen *kontroll* tillämpar vi i en snäv bemärkelse med avseende på teknikstress. Att ha ett digitalt schema kan uppfattas som en hjälp för att ha kontroll över vad som ska göras i det dagliga arbetet. Det kan också vara något som kommer i konflikt med vårdtagarens behov i det fall denne vill ha hjälp med något annat. Detta kan uppfattas som stressande då varje individuell uppgift ska signeras i det digitala schemat. I vissa fall händer det att vårdgivarna utför icke schemalagda uppgifter som de blivit ombudade att göra av vårdtagarna, men signerar ändå det som står i det digitala schemat. De kan också neka att utföra dessa genom att hänvisa till de uppgifter som står på det digitala schemat och använda dessa tills stöd för de arbetsuppgifter de utför (Frennert 2019). Följaktligen så kan schemat uppfattas som ett bra stöd eller mer något som begränsar och stressar. Detta vill vi fånga genom att ställa följande två frågor.

7. Jag skulle inte vilja gå tillbaka till att använda schema på papper
8. När jag ligger efter den tid som anges i det digitala schemat känner jag mig stressad

Här tänker vi att om det finns en upplevelse av att vara under stark kontroll och att det var friare när schemana låg på papper och man enkelt kunde byta arbetsuppgifter, så vill man gärna tillbaka till den gamla lösningen i fråga 1. I den andra frågan så kontrollerar vi upplevelsen av att komma efter i det digitala schemat där det inte går att ändra på de tider som systemet satt upp. I pappersscheman så går det enkelt att stryka, skriva tider och *pussla* schemat tillsammans med sina kollegor.

Krav

Enligt DSC-modellen kan arbetsgivare ställa krav på dels takten i arbetet dels på mängden arbete som måste utträttas (Formazin et al. 2014). Även om övertid skrivs upp så kan det vara svårt att ta

ut övertiden om arbetet inte tillåter det. Det finns ingen lag som säger att ersättning för övertid ska betalas ut, detta regleras istället genom kollektivavtal (Kommunal 2020). Även här har vi två frågor relaterade till *krav* som alltså inte måste vara explicit uttalade utan handlar om hur arbetstagaren upplever sin situation.

9. Det händer ofta att jag får korta ned min lunch för att ligga i fas med det digitala schemat.
10. Jag får ofta jobba över vid arbetspassets slut för att bli färdig med uppgifterna på det digitala schemat.

Stöd

När en vårdgivare frångår det digitala schemat och gör andra arbetsuppgifter kan det skapa en förväntan hos vårdtagare att schemat kan frångås. Detta i sin tur är något som påverkar relationen till kollegor som då möter samma krav från vårdtagaren (Frennert 2019). Socialt stöd är en viktig faktor i hur stress hanteras. Det kan ha påverkan både på ett fysiskt och emotionellt plan (Åborg 2001). Det digitala schemat är framarbetat som ett stöd för arbetssättet *individens behov i centrum* (IBIC) och är till för att omvårdnaden ska kunna brytas ned i olika tidsbestämda uppgifter. Tanken är att det ska göra omvårdnaden mer individanpassad medan det finns indikationer på att det i praktiken kan ge en motsatt effekt och göra relationen mellan vårdtagare och vårdgivare mer rigid i sin utformning (Frennert 2019). Det blir då en fråga om vårdgivaren upplever att det digitala schemat är ett stöd i arbetet eller inte. De två sista frågorna handlar då om relation, till kollegor och till tekniken.

11. Det är lätt för mig att få hjälp av mina kollegor om jag hamnar efter i mitt digitala schema.
12. Det digitala schemat har gjort mig mer effektiv i mitt arbete

Användarupplevelseskuld

Användarupplevelseskulden byggs upp när nya IT-system implementeras utan att en dialog med användarna har funnits för att säkerställa användarvänlighet. Upplever användarna frustration när de använder digitala lösningar är det ofta kopplat till komplexitet, brist på flexibilitet, låg integration och dålig användbarhet (Berg & Gustafsson 2019). För att mäta den upplevda

användarupplevelseskulden används frågor som undersöker frustration, begriplighet och användbarhet där svaren ges på samma Likert-skala som nämnts ovan.

13. Jag tycker det är jobbigt att använda det digitala schemat i mobiltelefonen
14. Jag har fått möjlighet att säga vad jag tycker om att använda den digitala applikationen i mobiltelefonen
15. Jag är nöjd med hur det digitala schemat i mobiltelefonen styr mitt arbete
16. Jag känner mig stressad av att behöva signera avklarade arbetsmoment i mobiltelefonens digitala applikation

Validitet och reliabilitet

Till följd av att vi själva valt att operationalisera frågorna om teknikstress och digitala scheman, ökar risken för systematiska mätfel (Barmark & Djurfeldt 2015). Frågorna är oprövade även om vi försökt att förankra dessa i den tidigare forskning som vi inhämtat om arbetsvillkor i vården och digitalisering. I redovisningen av resultatet hittade vi inga samband mellan våra grupper av anställda och frågorna om digitala scheman medan vi hittade samband mellan frågorna hämtade från DCSQ-17 (Demand-Control-Support Questionnaire). Vi hade 4 respondenter som valde att inte besvara enkäten i denna del även om de svarade på de övriga frågorna. Det är möjligt att dessa frågor inte besvarades för att vi i vårt missiv till de anställda skrev att vi *är intresserade av hur ni i hemtjänsten använder digitala scheman i era mobiltelefoner*. Det är möjligt att det då blev svårare för respondenterna att förstå varför just dessa frågor fanns med.

Av 978 möjliga respondenter svarade 143 stycken på enkäten, vilket kan anses vara en förhållandevis låg svarsfrekvens. Efter att ha rensat bort svar som var helt blanka, där enkäten endast öppnats och stängts, och tagit bort ett resultat där fråga 7–16 om digitala scheman lämnats obesvarade - återstod 134 svar. Skälet till att inte svara på frågorna om att använda digitala scheman bedömer vi mest troligt vara att just denna person kanske arbetade som samordnare och således jobbade med schemaläggning på en sektion för hemtjänst och inte använde digitalt schema för att styra sitt arbete.

Vi gjorde ett misstag med svarsalternativen på ålder i undersökningen, om den var under 25 år eller 26–31 år. Detta fick till följd att en respondent inte fyllde i sin ålder men vi kan inte se att detta påverkar relevansen av resultatet i någon större utsträckning.

Vi upptäckte också att det fanns en osäkerhet i hur många som nåddes av enkäten. I vårt missiv (bilaga 6) riktade vi oss till verksamhetscheferna inom respektive kommun. En del av dessa lämnade det upp till varje sektion om de ville delta eller inte. Det ledde till att inrapporteringen av antalet deltagare inte blev exakt. Vi fick jobba på detta i efterhand med en del kommuner. Det problemet hade kunnat undvikas om vi hade fått maillistor med anställda att göra utskicket till. Det hade dock krävt mer arbete från de deltagande kommuners sida och det fanns även ett perspektiv av sekretess. Risken var att undersökningen inte hade nått ut till lika många deltagare om den inte gjorts så enkel som möjligt att delta i. Det blev en del dialoger med kommuner som funderade på att delta och vi upptäckte hur viktigt det var att kunna uppträda professionellt och vinna kommunernas förtroende. Kontakterna skedde företrädesvis med verksamhetschefer och underställda sektionschefer.

Slutligen vet vi också att covid19-pandemin har haft en stor påverkan på undersökningen. I flera av svaren från de som inte kunde delta hänvisades det till den höga arbetsbelastningen som för tillfället fanns för personalen. I en del fall hänvisades det också till att de inte kunde prioritera examensarbeten på vår nivå, utan endast kunde medverka i undersökningar som utförs av forskare vid universiteten. Inom några kommuner har således bara enstaka hemtjänstgrupper deltagit i vår undersökning. Några verksamhetschefer upplyste även om att det fanns många forskare som ville göra undersökningar vid en pågående pandemi, varför vi är tacksamma att vi ändå fick ett visst gensvar. Detta är fullt förståeligt men gör även att det blir svårt att upprepa undersökningen då situationen var unik, detta sagt med avseende på undersökningens reliabilitet.

Respondenternas sammansättning och bortfall

Av de uppskattade 978 potentiella respondenterna så svarade 144 personer. Av dessa identifierade sig ungefär 78 procent som kvinnor och 22 procent som män. 12 deltagare som startade enkäten men inte lämnade några svar och där frågorna 7–16 om digitala scheman lämnades obesvarade, rensades bort. Av de 132 återstående så har sju av dessa inte besvarat

frågorna 17–32 som utgjordes av DCSQ- frågorna (Demand-Control-Support Questionnaire). Något som vi tror kan ha berott på att vi, i vårt missiv till respondenterna, fokuserade på att enkäten handlade om digitala scheman (se avsnittet ovan om *Validitet och reliabilitet*).

Tabell 1. Könsfördelning respondenter och nationellt snitt anges i procent

	Undersköterska			Omsorgsbiträden		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Våra respondenter	14	86	100	42	58	100
Antalet anställda i nationell jämförelse	9	91	100	24	76	100

Gruppen undersköterskor utgjorde cirka 71 procent av de svarande och bestod till cirka 86 procent av kvinnor och 14 procent män. De två resterande kategorierna, *omsorgsbiträden* och *annat*, benämns här som en grupp, *omsorgsbiträden*, och av dessa var cirka 58 procent kvinnor och 42 procent män. Alla deltagare identifierade sig antingen som kvinnor eller män även om alternativet *annat* fanns att tillgå. I nationell jämförelse så utgjordes yrkesgruppen undersköterskor, i Sverige, till 91 procent av kvinnor och vårdbiträden bestod till 76 procent av kvinnor för 2018 (SCB 2020b). Vi drar slutsatsen att svarsfrekvensen hos manliga respondenter, varit hög i den här undersökningen.

Vi har även under avsnittet ovan om *Validitet och reliabilitet*, tagit upp covid19-pandemins påverkan på undersökningen i form av bortfall.

Redovisning av resultat

Antagandet att resultaten är helt slumpmässiga, vad det gäller grupper av anställdas upplevelse av digitala scheman och den psykosociala arbetsmiljön, utgjorde våra två nollhypoteser. Vi använder oss i analysen av chi-två värden som är ett verktyg för att hitta samband mellan variabler som utgörs av nominaldata. Det resultat som vi observerat används för att jämföra och se om det är slumpmässigt fördelat eller inte. Chi-två värdet är då ett mått på hur mycket vårt resultat skiljer från ett resultat som beror på slumpen. (Borg & Westerlund, 2012).

Vi har således stickprovdata från en total population som är fler än det stickprov som svarat, det finns många fler som jobbar inom hemtjänsten med digitala scheman än de som faktiskt svarat på enkäten. När vi analyserat materialet har vi gjort en signifikanstestning av det stickprov som svarat på vår enkät. Vi gör en jämförelse mellan svaren på vårt stickprov och hur vi förväntar oss att hela populationen skulle svarat om det sökta sambandet inte existerade. Att sambandet inte existerar kallar vi vår nollhypotes. I vårt fall är nollhypoteserna att inget samband existerar mellan olika grupper och hur de har svarat på frågorna runt digitala scheman respektive frågorna runt den psykosociala arbetsmiljön. Signifikansnivån uttrycks genom vårt *p-värde* som ska vara mindre än 0,05 för att vi ska kunna förkasta nollhypotesen och säga att det är mer än 95 procent säkert att skillnaderna i svar mellan grupperna inte är en slump. (Edling & Hedström, 2003)

När vi då nedan redovisar att det finns *samband* mellan hur olika grupper svarat på våra frågor så menar vi att det finns en signifikant skillnad i hur grupperna svarat och signifikant betyder att det är mer än 95 procent säkert att svarsresultatet inte är en slump och att nollhypotesen inte är sann. Om säkerheten att sambandet existerar inte är mer än 95 procent så säger vi att samband inte finns.

Vi gör ett undantag och nämner kort ett fall för grupper och digitala scheman, där p-värdet ligger på endast 0,10, det vill säga konfidensgraden är 90 procent.

Våra grupper hittar vi i fråga 1–5 i enkäten (se bilaga 1). Den första gruppen handlar om *kön* (man, kvinna, icke binär), här har ingen respondent svarat *icke* binär. Den andra gruppen delas efter *ålder* (under 25 år, mellan 26 och 31 år, 32 till 45 år samt över 45 år). Den tredje gruppen delas efter *antalet jobbade år inom äldreomsorgen* (mindre än 3 år, 4–8 år, 9–15 år, mer än 15 år). Den fjärde gruppen delas efter utbildningsbakgrund (Undersköterska, Omsorgsbiträde, Annat). Inom en del kommuner så krävs en kortare utbildning för att kunna kalla sig vårdbiträde och inom andra kommuner krävs det inte, det finns då en extra kategori i form av *Annat* så att alla passar in i någonstans. Den sista gruppen är indelad efter anställningens omfattning (Tillsvidareanställd, Vikarie, Timanställd).

I våra tabeller nedan redovisas i förekommande fall svarsalternativen *Instämmer helt* och *Stämmer delvis* som att respondenten *Instämmer* och följaktligen svarsalternativen *Stämmer*

delvis inte och *Stämmer inte* som *Instämmer inte*. Detta får till följd att antalet frihetsgrader inte går att utläsa direkt ur tabellerna. Där hänvisar vi istället till bilaga 4 där den fullständiga redovisningen står att finna.

Samband mellan grupper och upplevelsen av digitala scheman

Här fann vi inga samband mellan våra grupper och användningen av digitala scheman som ligger inom den önskade konfidensgraden av minst 95 procent. Men vi fann ett fall där konfidensgraden var 90 procent som vi kort vill nämna här.

Frågan handlade om upplevd stress av att ligga efter i det digitala schemat (fråga 8) och relaterade till kön (fråga 1). I vår teoretiska modell handlar det om de krav som respondenten upplever att arbetet ställer.

Tabell 2. När jag ligger efter i den tid som anges i det digitala schemat känner jag mig stressad, anges i procent. n=132

Identifierar sig som	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Kvinnor	69	31	100
Män	45	55	100

Av kvinnorna uppgav 69 procent att de instämde helt eller delvis i att de upplevde sådan stress medan cirka 45 procent av männen gjorde det (Chi2-värdet var 6,419 med 3 frihetsgrader och ett p-värde på 0,1). Respondenterna utgörs här av 103 kvinnor och 29 män.

Samband mellan grupper och upplevelsen av arbetet med frågorna från DCSQ-17 (Demand-Control-Support Questionnaire)

Vi undersökte också samband mellan våra grupper i relation den psykosociala arbetsmiljön och de frågor om krav, kontroll och stöd i arbetet som vi hämtat från enkätverktyget DCSQ-17.

Konfidensgraden för de samband vi identifierat är alltså minst 95 procent, det vill säga p-värdet är 0,05 eller mindre.

KRAV

Krav i arbetet har att göra med det som arbetstagarna måste hinna med att göra. Det kan vara enkla repetitiva uppgifter eller mer komplicerade och ger belastningar som kräver en ansträngning antingen kognitivt eller känslomässigt. Belastningen också vara en kombination av dessa båda former av ansträngning (Karasek & Theorell 1990).

Vi hittade ett samband mellan anställningsformen (fråga 5) och upplevelsen av att det krävdes extra ansträngning på arbetet (fråga 19).

Tabell 3. Mitt arbete kräver extra ansträngning, anges i procent, n=125

Anställningsform	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Tillsvidareanställda	40	60	100
Vikarier	75	25	100
Timanställda	0	100	100

Här uppgav 40 procent av de tillsvidareanställda att de instämde medan 75 procent av vikarierna instämde i att arbetet fordrade extra ansträngning. Ingen av de timanställda instämde i påståendet. Respondenterna är i huvudsak tillsvidareanställda och utgörs av 125 personer. Antalet vikarier var 4 personer och antalet timanställda 2 personer (Chi2-värdet var 15,19 med 6 frihetsgrader och ett p-värde på 0,02).

Det andra sambandet fann vi mellan grupper med olika anställningstid (fråga 5) och upplevelsen av att ofta bli ombedd att göra arbetsuppgifter som krockar med andra (fråga 21).

Tabell 4. Jag ombeds ofta göra arbetsuppgifter som krockar med andra, anges i procent, n=123

Antal jobbade år inom hemtjänsten	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Mindre än 3 år	40	60	100
4–8 år	25	75	100
9–15 år	48	52	100
Mer än 15 år	45	55	100

De som jobbat inom hemtjänsten i 4–8 år fann i väldigt liten utsträckning att de ombads göra arbetsuppgifter som krockade med andra, endast 25 procent av respondenterna instämde i detta. Motsvarande siffra för övriga grupper låg mellan 40 och 50 procent (Chi2-värdet var 24,335 med 9 frihetsgrader och ett p-värde på 0,005).

KONTROLL

Vi rör oss nu in på området av upplevd kontroll i arbetet och här finns en nära koppling till den grad av stress som arbetstagaren upplever. I arbetet finns ett handlingsutrymme men för att kunna använda det så behövs både en fungerande ledning och styrning samt tillräckliga kunskaper hos den anställde (Karasek & Theorell 1990).

När det gällde förväntan på att använda fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet (fråga 24) så hittade vi ett samband mellan män och kvinnor. För att skillnaden ska bli synlig så redovisar vi här alla svarsalternativen.

Tabell 5. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet, anges i procent n=125

	Kvinnor	Män
Stämmer helt	5	25
Stämmer delvis	47	29
Stämmer delvis inte	39	29
Stämmer inte	9	17
Totalt	100	100

Av de som instämde helt i att de förväntades använda fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet (fråga 24) så utgjorde dessa 25 procent av männen men endast 5 procent av kvinnorna. Vilket pekade på ett samband avseende kön i hur frågan besvarades. Men om de som svarar *stämmer helt* respektive *stämmer delvis* räknas samman så får vi 52 procent kvinnor och 54 procent män. På samma sätt fördelar sig andelen som svarar att detta *stämmer delvis inte* och *stämmer inte* relativt jämt. Vad som syns är att männen i högre utsträckning svarade att det *stämmer inte* för samma fråga (17 procent) medan 9 procent av kvinnorna svarade så. Männen återfinns således i större utsträckning i svarsintervallets ändar (Chi2-värdet var 11,935 med 3 frihetsgrader och ett p-värde på 0,01).

Frågan om upplevd förväntan på att använda sin fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet visade sig även ha samband för olika åldersgrupper (fråga 2).

Tabell 6. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete, anges i procent, n=125

Ålder	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Under 25 år	46	54	100
26–31 år	59	41	100
32–45 år	61	39	100
Över 45 år	49	51	100

Behovet av fantasi och uppfinningsrikedom på jobbet upplevs framför allt när arbetstagaren är mellan 26 och 45 år gammal. När personen är under 25 år eller över 45 år så är den upplevda förväntan lägre (Chi2-värdet var 25,788 med 12 frihetsgrader och ett p-värde på 0,01).

Samma fråga (24) om behovet av fantasi och uppfinningsrikedom hade samband även med anställningsform (fråga 5).

Tabell 7. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete, anges i procent, n=125

Anställningsform	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Tillsvidareanställda	53	47	100
Vikarier	75	25	100
Timanställda	0	100	100

Här ligger vikarierna högre än de tillsvidareanställda med 75 procent mot 53 procent. De timanställda instämde inte i att de förväntades använda sin fantasi och uppfinningsrikedom (Chi2-värdet var 13,048 med 6 frihetsgrader och ett p-värde på 0,05)

På fråga 27 om personen kan påverka beslut om arbetets innehåll, så hittade vi ett samband med anställningsform (fråga 5)

Tabell 8. Jag kan påverka beslut om vad mitt arbete ska innehålla, anges i procent, n=125

Anställningsform	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Tillsvidareanställda	31	69	100
Vikarier	50	50	100

Timanställda	0	100	100
--------------	---	-----	-----

Vikarier är den grupp där hälften upplever sig kunna påverka vad arbetet ska innehålla. Nästan en tredjedel, 31 procent, av de tillsvidareanställd instämmer och ingen av de timanställda (Chi2-värdet var 13,810 med 6 frihetsgrader och ett p-värde på 0,05)

STÖD

Stöd kan komma både i form av arbetsledning och från kollegor. Ett bra stöd hjälper till att hantera olika stressfaktorer. När kraven är höga och kontrollen över det egna arbetet minskar så blir behovet av socialt stöd, stöd från andra människor, allt viktigare. (Karasek & Theorell 1990).

Upplevt stöd från kollegor (fråga 30) nedbrutet på ålder (fråga 2) visade sig ha ett samband.

Tabell 9. Mina kollegor stöder mig, anges i procent, n=125

Ålder	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Under 25 år	54	44	100
26–31 år	41	59	100
32–45 år	52	48	100
Över 45 år	48	52	100

Åldersgruppen 26–31 år (fråga 2) är de som upplever minst stöd från kollegorna, drygt 41 procent mot ett snitt för alla respondenter av drygt 48 procent. Den åldersgrupp som upplevde mest stöd var under 25 år gamla, 54 procent instämde helt eller delvis i att de fick kollegialt stöd (Chi2-värdet var 26,972 med 12 frihetsgrader och ett p-värde på 0,01).

Sätter man det upplevda stödet i relation till utbildning (fråga 4) så finns också ett samband.

Tabell 10. Mina kollegor stöder mig, anges i procent, n=125

Anställningsform	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Undersköterska	44	56	100
Omsorgsbiträde	46	54	100
Annat	70	30	100

Här framkommer att 70 procent av de som uppger sig sakna undersköterskeutbildning eller vårdbiträdesutbildning instämmer i att de får stöd från kollegorna medan drygt 46 procent av omsorgsbiträden instämde helt eller delvis i att de fick stöd av kollegorna. Av undersköterskorna upplevde 44 procent det stödet (Chi2-värdet var 14,256 med 6 frihetsgrader och ett p-värde på 0,05).

Upplevd förståelse från människor runt om när arbetstagaren inte var i toppform (fråga 31) uppvisade ett samband med ålder (fråga 2).

Tabell 11. Människor runt om mig visar förståelse när jag inte känner mig i toppform, anges i procent, n=125

Ålder	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Under 25 år	54	46	100
26–31 år	29	31	100
32–45 år	70	30	100
Över 45 år	41	59	100

Under 25 år upplevde 54 procent förståelse från kollegorna, helt eller delvis. Samma siffra var 29 procent i åldern 26–31 år medan det i åldern 32–45 år var 70 procent. För gruppen över 45 år instämde 41 procent helt eller delvis i att de upplevde förståelse från kollegor när de inte var i toppform (Chi2-värdet var 29,809 med 12 frihetsgrader och ett p-värde på 0,005).

Att ha roligt med kollegor på jobbet (fråga 32) var något som också visade samband med ålder (fråga 2).

Tabell 12. jag har roligt när jag jobbar med mina kollegor, anges i procent, n=125

Ålder	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
Under 25 år	54	46	100
26–31 år	47	53	100
32–45 år	76	24	100
Över 45 år	57	43	100

Nedbrutet på ålder så uppgav 76 procent i åldersgruppen 32–45 år att de instämde delvis i att de hade roligt när de jobbade med sina kollegor, ingen i just denna åldersgrupp instämde helt. I

gruppen 26–31 år så instämde 47 procent helt eller delvis i att de hade roligt när de jobbade med kollegor. Till sist så instämde 57 procent av personalen som var över 45 år, helt eller delvis, i att de hade roligt när de jobbade med sina kollegor (Chi2-värdet var 24,915 med 12 frihetsgrader och ett p-värde på 0,02).

Svar i fritext

Vår fritextfråga var huruvida respondenten hade något att tillägga angående enkäten. Vi fick ett brett spektrum av svar som vi sammanställt. De 15 fritextsvaren återfinns i sin helhet i bilaga 5 och är då anonymiserade i de fall namn eller E-postadress uppgetts, i övrigt är de inte redigerade.

Från fritextsvaren så framträder en bild av att tekniken med digitala scheman är känslig när driftstörningar uppträder. Två tredjedelar av svaren handlar om stress i olika former. Exempelvis att behöva ta kontakt med sjuksköterska mellan två besök kräver extra tid för förflyttning till nästa brukare. Överhuvudtaget så diskuteras ledtider för förflyttning i stor utsträckning och i två fall nämns ledtiden vid dagens början som orimlig. Den är 15 minuter och på den tiden ska personalen hinna med att logga in i systemen och läsa på om brukarna, något som gällde två olika kommuner. Ett svar tog även upp att covid19-pandemin gjorde att ledtider ökade, det är något som automatiskt beräknade ledtider efter avstånd - inte tar hänsyn till. Sammantaget verkar det vara enkelt att hamna efter i det digitala schemat där tiden anges ned till minuten.

Det framkommer även att det krävs regelbundna inloggningar i systemen för de ska kunna användas och att det i vissa fall behövs Bank-ID för att kunna använda mobilapplikationen.

Den stress som beskrivs är inte uteslutande kopplad till digitaliseringen utan handlar också om att det beviljas mindre tid med brukarna till följd av besparingar.

Det positiva med scheman framstår som att det är bra att ha all information samlad på ett ställe som kontaktuppgifter och annat. En person nämnde att de kände vårdtagarna och kunde fråga det digitala schemat exempelvis om en vårdtagare ville sova lite längre på morgonen.

Analys

I vår undersökning så hittade vi inte något statistiskt signifikant samband, med en konfidensnivå på åtminstone 95 procent, i relation till olika grupper och användningen av digitala scheman. Detta med avseende på kön, ålder, utbildning, anställningsform och antal arbetade år. Det framstår som att det digitala schemat påverkar olika grupper av anställda på ett likartat sätt. Ett sätt att se det på är att grupperna verkar ha någorlunda samma förutsättningar till att använda den nya tekniken. Vi tänker att detta kan bero på att mobiltelefonen med olika appar tycks användas av oss alla på daglig basis. Vi använder BankID, är ute på Facebook, använder Messenger och skickar SMS med mera, förutom att använda mobiltelefonen till samtal.

På de områden där vi hittade ett samband för olika grupper så var dessa kopplade till svaren på frågorna som hämtades från formuläret DCSQ-17. Frågorna handlar om den psykosociala arbetsmiljön som kopplar till arbetsmiljöns krav, den upplevda kontrollen och stödet från kollegorna. I vår undersökning frågorna 17–32 (se bilaga 1).

Krav

Resultaten visade att vikarierna upplevde ett större krav på extra ansträngning i jobbet än vad de tillsvidareanställda gjorde. De timanställda, som var endast två till antalet, instämde inte i detta. Vi fann det intressant att det inte fanns något samband mellan exempelvis anställningsform och det upplevda stödet från kollegorna. En möjlig förklaring till detta, tror vi, kan vara att vikarier kommer till nya sektioner och grupper inom hemtjänsten där de möter nya rutiner och brukare vilket kräver en extra ansträngning. Den ordinarie personalen behöver då ge stöd till den förstärkande personalen om dessa ska kunna göra ett bra arbete. De timanställda däremot får ofta rycka ut där behoven finns och det kan rimligen inte ställas lika höga krav på de som går in tillfälligt ska kunna olika arbetsrutiner med mera.

Upplevda krav på att utföra arbetsuppgifter som krockar med varandra är störst i den grupp som jobbat 4–8 år och tämligen likartade för övriga grupper som varit anställda en kortare eller längre tid. Detta var ett oväntat resultat dels utifrån vårt antagande om att alla uppgifter som ska utföras ligger i det digitala schemat, men också för att det handlar om ett segment i anställningstid som

är omgiven av andra segment som inte upplever samma press. Detta anser vi ge stöd dels för att allt som behöver göras inte finns i det digitala schemat men att det över tid också skulle kunna ske en tillvänjning i relation till arbetssituationen. De som jobbat kortare tid är behöver inte ha samma blick för hur arbetsuppgifter kommer i konflikt med varandra.

Karasek och Theorell tar upp hur digitaliseringen kan leda till att de anställda upplever en övervakning från minut till minut utan att någon egentligen observerar. De tar stöd av bland annat Foucault och Zuboff som använder termen *panoptikon* vilket refererar till ett fängelse där fångarna känner sig ständigt övervakade utan att för den skull veta när någon tittar. Känslan av krav som kommer från en ständig digital övervakning kan då upplevas mer intensiv och kontinuerlig än när chefen faktisk fysiskt ser. Den mänskliga interaktionen blir lidande när besluten av när, var och hur fattas av ett datasystem och den upplevda stressen ökar (Karasek & Theorell 2011). Respondenternas samlade svar visar att de drar ned på luncher och jobbar extra vid arbetstiden slut för att hinna med, något som ungefär var fjärde anställd instämmer i. Fritextsvaren talar om teknikstress när det digitala inte fungerar. Att vi inte hittade något samband för grupper i relation till digitala scheman tolkar vi helt enkelt som att det påverkar alla grupper på ett likartat sätt. Vidare förstår vi också att olika individer har olika förutsättningar att hantera kraven som arbetet ställer men Karasek och Theorell är tydliga med att det inte går att lägga ansvaret uteslutande på individen. Teorin handlar om vikten av att utveckla och förbättra den psykosociala arbetsmiljön för både bättre hälsa och bättre produktivitet hos de anställda (ibid). Så långt teorin men också arbetsmiljölagstiftningen pekar mot arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön som vi tagit upp i avsnittet ovan om *Digitalisering och arbetsmiljö*.

Kontroll

Frågorna om kontroll gav ett samlat resultat där en majoritet av de anställda ansåg att de, helt eller delvis, lärde sig nya saker på arbetet, fick vara kreativa och förväntades använda sin fantasi och uppfinningsrikedom för att utföra sitt arbete. Vad det gällde möjligheten till att påverka beslut om hur arbetet skulle utföras så instämde var fjärde anställd och knappt var tredje anställd instämde i att de kunde påverka beslut om arbetets innehåll. Detta är något som tas upp i krav, kontroll och stöd-modellen där det talas om *skill discretion*, att fritt använda sina färdigheter. Att

vara kreativ i jobbet är då inte är samma sak som att kunna påverka beslut om arbetets innehåll (Karasek & Theorell 2011).

Möjligheten använda fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet uppvisade samband beroende på kön och även om det var ungefär lika många kvinnor som män som helt eller delvis instämde i detta så var det alltså statistiskt påvisbart att fler män än kvinnor instämde helt respektive inte alls i detta. Kvinnorna befann sig således mer mot mitten i en normalfördelning. I en metastudie om krav-kontroll och stödmodellen tas skillnader mellan män och kvinnor upp med avseende på stressorer i form av krav. Där redovisas att män tenderar att ha just ett attack- eller flyktbeteende medan kvinnor har ett större emotionellt fokus och söker stöd hos andra. Detta visar sig genom att männen istället har fokus på problemlösningen eller alternativt vill fly från problemet (Fila, Purl & Griffeth 2017).

Våra resultat utvisade att upplevd förväntan på att använda fantasi och uppfinningsrikedom på jobbet upplevs framför allt av arbetstagare i åldersintervallet 26–45 år gammal, medan åldersgrupperna över och under intervallet inte upplever detta i samma utsträckning. Fantasi och uppfinningsrikedom i arbetet kopplar vi till införskaffad erfarenhet på arbetet och vad som benämns *reell kompetens* (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008). Frågan handlar dock om den upplevda förväntan och vi kan se det som att förväntningarna inom detta område är lägre på den yngre och även lägre på den äldre åldersgruppen.

Den upplevda förväntan på använda fantasi och uppfinningsrikedom upplevdes även som större för vikarier där 75 procent instämde och var lägre för tillsvidareanställda där 53 procent instämde. En förklaring till detta är att vikarier jobbar på många olika arbetsplatser och upplever att de behöver vara mer uppfinningsrika för att kunna arbeta med olika kollegors arbetsuppgifter. Gruppen vikarier upplevde även i större utsträckning, än tillsvidareanställda, att de kunde påverka beslut om vad arbetet skulle innehålla. De timanställda upplevde att de inte kunde påverka alls. Det kan bero på att de stoppas in mer kortsiktigt för att fylla luckor vid sjukfrånvaro eller för att tillfälligt förstärka och så vidare. Den enkla förklaringen kan tyckas att vikarier har möjligheten att söka olika vikariat och på det sättet upplever inflytande över arbetets innehåll. I krav, kontroll och stödmodellen så lyfts även ett samband mellan att förvärva skicklighet i

arbetet, genom att exempelvis använda sin fantasi och uppfinningsrikedom, och ett ökat inflytande över arbetsprocesserna. Kompetenta medarbetare påverkar således sitt arbetes innehåll i större utsträckning än andra mindre kompetenta medarbetare (Karasek & Theorell 2011). Vi tänker här att vikarier kan skaffa sig en bred erfarenhet och har olika arbetsplatser att jämföra med.

Stöd

Resultatet visar att åldern är en viktig faktor för samband i frågorna runt stöd men även utbildning spelar viss roll.

Åldersgruppen 32–45 år var de som i störst utsträckning helt eller delvis höll med om att de fick förståelse när de inte var i toppform och samtidigt hade roligast när de jobbade med kollegorna. Av respondenterna är 4 av 5 svarande kvinnor i undersökningen och det är vanligt att första barnet kommer någonstans vid 27–32 år beroende på huruvida personen är bosatt i en storstad eller inte (SCB 2020a). Vi tror att *barnen i viss utsträckning förenar denna åldersgrupp*, något som skulle kunna bli föremål för vidare studier.

Samtidigt var det gruppen under 25 år som upplevde mest stöd från kollegorna. Stödet som upplevs i gruppen under 25 år framstår för oss som naturligt då arbetslivserfarenheten är mer begränsad i denna åldersgrupp och mer stöd kan behövas. I allmänhet har personen inte hunnit bilda en familj vid denna tidpunkt och livet ser annorlunda ut.

Det upplevda stödet från kollegor med avseende på utbildning dominerades av respondenter som varken var undersköterskor eller omsorgsbiträden. Inom den gruppen angav 70 procent att de fick stöd mot under 50 procent för övriga grupper. Om vi utgår från att den gruppen har minst utbildning inom området så skulle det kunna förklara ett större behov av stöd och det är då positivt om de upplever att de får det. Samtidigt så är vi medvetna om att utbildning inte visade några samband med upplevd kontroll i arbetet. Där hade det kunnat förväntas att en personalkategori som inte är utbildad inom området också i högre grad än övriga, upplever att de inte kan påverka exempelvis arbetets innehåll.

I Karasek och Theorells modell kommer ett krävande arbete att samverka med socialt stöd och upplevd kontroll i arbetet. Där kraven är höga och arbetstagaren har en hög grad av kontroll, kan informella ledare uppstå. Om den egna kontrollen däremot är låg och kraven är höga så kan en stark kamratsammanhållning utvecklas. Om både upplevd kontroll och socialt stöd är låga samtidigt som kraven är höga så kan det skapa isolering hos arbetstagaren och leda till känsla av att vara fångad i en situation personen vill komma ur (Karasek & Theorell 2011).

Vår analys är att kraven som arbetet ställer är höga samtidigt som inflytandet över arbetet är begränsat. Enligt teorin så blir då det sociala stödet viktigt och kamratsammanhållningen kommer i fokus. Detta kan i sig vara problematiskt när någon inte passar in i gruppen. Vuxenmobbing är ett utpekat problem i just människovårdande yrken (Hallberg & Hallberg 2016). Karasek och Theorell (2011) pekar också på vikten av socialt stöd för att förbättra motståndskraften mot depressioner.

Slutdiskussion

I våra inledande frågeställningar sökte vi svar på tre frågor, där den första var om det *finns mönster av likheter och skillnader mellan olika grupper av anställda och deras upplevelse av att använda digitala scheman*. Vi utgick från 0-hypotesen att sådana samband inte existerade. Det gick inte att hitta några sådana mönster som kunde fastslås med en konfidensgrad på åtminstone 95 procent.

Den andra frågeställningen var om det *finns mönster av likheter och skillnader mellan olika grupper av anställda och deras upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön*. Vår 0-hypotes var att samband inte existerade vilket visade sig vara falskt. Chi2-värdena visade på samband som gick att fastställa med åtminstone 95 procents säkerhet vilket redogjort för i vår redovisning av resultaten.

Vår sista, mer övergripande, fråga var om det finns *något som tyder på att det skulle gå att stödja ett effektivt användande av digitala scheman för olika grupper av anställda med avseende på den*

psykosociala arbetsmiljön. Svaret på frågan blir ett nej då vi inte kunnat påvisa att just olika grupper av anställda skulle uppleva olika behov av stöd i användandet av det digitala schemat.

Men vad tänker då vi som gjort undersökningen att det går att lära av detta? För det första verkar det som att rent användarmässigt så klarar de flesta av att använda tekniken idag. Där är det inte någon skillnad på ålder, kön, arbetslivserfarenhet inom hemtjänsten, utbildning eller anställningsform. Men däremot vad det gäller den upplevda arbetsmiljön utifrån modellen av krav, kontroll och stöd så finns det saker som arbetsgivarna kan göra. Vi ser exempelvis att det kan vara utmanande att jobba i vården när den anställda är i en ålder när familj ofta bildas och som gör att livspusslet blir svårare att få gå ihop. Här finns ett jämställdhetsperspektiv då fler kvinnor än män jobbar inom omsorgsycket.

Resultatet visar också, för det andra, att det är skillnad mellan att vara kreativ i att lösa problem i det dagliga arbetet och att få vara med och påverka hur arbetet ska utföras. I teorin runt krav-kontroll och stödmodellen så sätts fokus på möjligheterna för att de anställda får vara med och påverka den psykosociala arbetsmiljön och ha inflytande i hur arbetet ska utformas (Karasek & Theorell 2011). För oss framträder ett spänningsfält mellan kraven på kostnadseffektiv produktion av omsorgstjänster, teknikens krav som stödjer men också styr det sätt på vilket arbetet utförs, och till sist vårdpersonalens inflytande över arbetets utformning som handlar om att ha kontroll i arbetet.

Studien har också gett upphov till tankar hos oss runt den yngre generationen som är under 25 år och som upplever att de har en begränsad möjlighet att påverka hur arbetet ska utföras eller vad det ska innehålla. Någonstans ska den personalkategorin ta ett beslut om huruvida de ska fortsätta arbeta inom området eller inte. Är det omständigheterna på jobbet som avgör eller är det livshändelser i övrigt? I vilket fall som helst så drar vi slutsatsen att det kan vara värt att skapa forum för den yngre personalen där de får komma till tals och uttrycka sina åsikter.

Mycket har skrivits om det digitala schemats minutstyrning och i media har detta problematiserats något som också bidrog till att vårt intresse väcktes för området. Vår undersökning pekade på att det digitala schemat är ett stöd i det dagliga arbetet och att en

majoritet av de anställda inte vill gå tillbaka till pappersscheman. Samtidigt framkom det av fritextssvaren att tekniken måste vara pålitlig och lättanvänd vilket den inte alltid tycks vara. Uppslag för vidare studier saknas inte. Frågor som kommer för oss är om digitala scheman har lett till att fler arbetsuppgifter blir utförda och hur arbetstakten har ökat. Här hade en kvalitativ studie kunnat vara värdefull där man frågat om arbetet före det digitala schemat jämfört med efter. Även en kvantitativ studie hade kunnat vara värdefull där en jämförelse görs mellan den psykosociala arbetsmiljön för hemtjänstgrupper med och utan digitalt schema.

I krav, kontroll och stödmodellen identifieras arbeten som har en hög anspänning. Den egna kontrollen är då låg samtidigt som produktionskraven är höga. Även om det i vår undersökning nästan var 80 procent av alla anställda som inte skulle vilja gå tillbaka till att använda scheman på papper så tror vi att den digitala styrningen av personalens arbetsuppgifter kan bidra till att tempot höjs samtidigt som den egna kontrollen minskar. Detta är något som ökar risken för psykiska besvär (Karasek & Theorell 2011)

Till sist utkristalliserar sig några frågor för oss som handlar om brukarperspektivet. Sätter det digitala schemat fokus på arbetsuppgifter som ska utföras och försvinner då helhetssynen på brukaren? Vem har ansvaret för brukaren? Är det biståndshandläggarna som fattar beslut om olika insatser, är det sektionschefen eller sjuksköterskan, sjukgymnasten eller någon av hemtjänstpersonalen? På papperet finns det säkert ett svar på vem som har ansvaret men hur fungerar det i praktiken? Vem stannar upp och ser helheten? För oss har alltså arbetet med studien gett upphov till fler frågor än vad vi lyckats besvara och vi är fortsatt nyfikna.

Referenslista

Angermann, Anette & Werner Eichhorst (2012). *Eldercare Services – Lesson from a European Comparison*. Sociopolitical Observatory. Working Paper NO.6.

Berg, Oscar & Håkan Gustafsson (2019) *Den digitala arbetsplatsen: strategi och design; skapa en arbetsplats som lyfter medarbetarna*. Lund: Gr8 Mountains AB

Barmark, Mimmi & Göran Djurfeldt (2015) *Statistisk verktyglåda 0: att förstå och förändra världen med siffror*. Lund: Studentlitteratur

Borg, Elisabet & Joakim Westerlund (2012). *Statistik för beteendevetare Faktabok. 3.*, [uppdaterade och omarb.] uppl. Malmö: Liber

Colombo, Francesca, Llana-Nozal Ana, Mercier Jérôme & Tjadens Frits (2011) *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. Paris: OECD.

Fila, Marcus J., Justin Purl & Rodger W. Griffith (2017) *Using Meta-analysis to Enhance our Understanding of Human Resource Management, Human Resource Management Review*. Vol 27 (1): 39-60

Formazin, Maren, Hermann Burr, Cecilie Aagestad, Tore Tynes, Sannie Vester Thorsen, Merja Perkio-Makela, Clara Isabel Diaz Aramburu, Francisco Javier Pinilla Garcia, Luz Galiana Blanco, Greet Vermeulen, Agnes Parent-Thirion, Wendela Hooftman & Irene Houtman (2014) Dimensional comparability of psychosocial working conditions as covered in European monitoring questionnaires. *BMC Public Health*. 14(1), pp. 139–156.

Frennert, Susanne (2019) Lost in digitalization? Municipality employment of welfare technologies. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*. Vol 14 (6): 635-642

Försäkringskassan (2019) *Sjukfrånvaro per yrke 2017-*.

[<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/80686e66-55bc-45ac-94abe1a606ced69e/sjukpenning-yrke-startade-fall-antal-dagar.xlsm?MOD=AJPERES&CVID=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE> Hämtat 2020-04-29]

Griffith, Gareth J & Jones Kelvyn (2019) Understanding the population structure of the GHQ-12: Methodological considerations in dimensionally complex measurement outcomes. *Social Science & Medicine*. Vol. 243, 112638.

Edling, Christofer & Peter Hedström, *Kvantitativa metoder: grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*, Studentlitteratur, Lund, 2003

Egeltoft, Tomas (2009) *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket

Hallberg, Lillemor R-M & Ulrika Hallberg (2016) *Mobbning och trakasserier i arbetslivet: en kunskapsöversikt*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Helahälsingland (2015) Stress bakom fler sjukskrivningar

[<https://www.helahalsingland.se/artikel/stress-bakom-fler-sjukskrivningar>. Hämtat: 2020-04-29]

Kalla Fakta 2020 TV4. 2020-02-17 [<https://www.tv4play.se/program/kalla-fakta/12499382>.

[Hämtat 2020-03-04]

Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Karasek, Robert & Töres Theorell (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Meldgaard Hansen, Agnete, Sidsel Lond Grosen & Anette Kamp (2018) Velfærdsteknologi mellem ansvar og distance. *Tidsskrift for arbejdsliv*. 20 årg. nr.3 2018.

Nielsen, Mette Strange & Frances Jørgensen (2016) Meaning creation and employee engagement in home health caregivers. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 30 (1): 57–64

Sandberg, Åke (2019) Plattformsekonomi, digitaliseringen och arbetslivets omreglering. I: Åke Sandberg (red.) *Arbete och välfärd – ledning personal och organisationsmodeller i Sverige*.

Lund: Studentlitteratur

SCB (2020a) Medelålder för förstagångsföräldrar, 2015–2019 jämfört med 2010–2014

[<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/topplistor-kommuner/medelalder-for-forstagangsforaldrar/>, hämtat 2020-05-10]

SCB (2020b) Yrken i Sverige [<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/yrken-i-sverige/>, hämtat 2020-04-08]

Svensson, Kerstin, Eva Johnsson & Leili Laanemets (2008) *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. 1. utg. Stockholm: Natur & kultur

Svensson, Lupita & Stefan Larsson (2017) *Digitalisering och socialt arbete: en kunskapsöversikt*. Lund: Lunds universitets internetinstitut

Svensson, Lupita & Stefan Larsson (2018) *Digitalisering av kommunal socialtjänst: En empirisk studie av en organisation och profession i förändring*. FoU Helsingborg

Svensson, Lupita (2019) 'Tekniken är den enkla biten': Om att implementera digital automatisering i handläggningen av försörjningsstöd. Socialhögskolan, Lunds universitet

Svensson, Lupita (2019) *Automatisering*. Socialvetenskaplig tidskrift 2019:3–4.

Stiftelsen för strategisk forskning (2014) *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år – utmaningar för Sverige*. [<https://strategiska.se/wp-content/uploads/folder.pdf> Hämtat 2020-04-27]

SVT Nyheter (2018) Facket: de är extremt utsatta
[<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/stress-och-sjukskrivningar-bland-hemtjanstpersonal>. Hämtat 2020-04-29]

Theorell, Töres (2012) *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur

Thorslund, Mats (2011) *Åldrandet och Äldreomsorgens utveckling*. Socialmedicinsk Tidskrift. 2011; 87:397–406

Vetenskapsrådet (2020) Etik i forskningen [<https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html> Hämtat 2020-06-10]

Bilaga 1 Enkätfrågor

1. Kön [man, kvinna, icke binär]

2. Ålder under 25 år, mellan 26 och 31 år, 32 till 45 år, över 45 år]
3. Antal jobbade år inom äldreomsorgen [mindre än 3 år, 4–8 år, 9–15 år, mer än 15 år]
4. Jag är [Undersköterska, Vårdbiträde, Annat]
5. Anställningsform [Tillsvidare, Vikariat, Timanställd]
6. Vilken kommun arbetar du i? (Fritextsvar)

Fråga 7–31 besvaras på en Likertskala med alternativen *Stämmer helt*, *Stämmer delvis*, *Stämmer delvis inte*, *Stämmer inte*.

7. Jag skulle inte vilja gå tillbaka till att använda schema på papper
8. När jag ligger efter den tid som anges i det digitala schemat känner jag mig stressad
9. Det händer ofta att jag får korta ned min lunch för att ligga i fas med det digitala schemat.
10. Jag får ofta jobba över vid arbetspassets slut för att bli färdig med uppgifterna på det digitala schemat.
11. Det är lätt för mig att få hjälp av mina kollegor om jag hamnar efter i mitt digitala schema.
12. Det digitala schemat har gjort mig mer effektiv i mitt arbete
13. Jag tycker det är jobbigt att använda det digitala schemat i mobiltelefonen
14. Jag har fått möjlighet att säga vad jag tycker om att använda den digitala applikationen i mobiltelefonen
15. Jag är nöjd med hur det digitala schemat i mobiltelefonen styr mitt arbete
16. Jag känner mig stressad av att behöva signera avklarade arbetsmoment i mobiltelefonens digitala applikation
17. Jag behöver arbeta väldigt snabbt

18. Jag behöver koncentrera mig intensivt medan jag arbetar
19. Mitt arbete kräver extra ansträngning
20. Jag har tid att fullgöra alla dina arbetsuppgifter
21. Jag ombeds ofta att göra arbetsuppgifter som krockar med andra
22. Jag lär mig nya saker genom mitt arbete
23. Jag behöver vara kreativ i mitt arbete
24. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete.
25. Jag behöver utföra samma arbetsuppgifter om och om igen
26. Jag kan påverka beslut om hur mitt arbete ska utföras
27. Jag kan påverka beslut om vad mitt arbete ska innehålla
28. Det är en lugn och behaglig atmosfär på min arbetsplats.
29. Alla på min arbetsplats trivs bra tillsammans.
30. Mina kollegor stöder mig.
31. Människor runt om mig visar förståelse när jag inte känner mig i toppform.
32. Jag har roligt när jag jobbar med mina kollegor.

Fråga 33 har ett fritextsvar.

33. Önskar du lägga till något ytterligare angående enkäten?

Bilaga 2 Attityder till det digitala schemat

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer delvis inte	Instämmer inte alls	Totalt
7. Jag skulle inte vilja gå tillbaka till att använda schema på papper	81 (61%)	23 (17%)	12 (9%)	18 (13%)	134
8. När jag ligger efter den tid som anges i det digitala schemat känner jag mig stressad	25 (19%)	59 (45%)	24 (18%)	24 (18%)	132
9. Det händer ofta att jag får korta ned min lunch för att hinna med i det digitala schemat	15 (11%)	34 (26%)	34 (26%)	48 (37%)	131
10. Jag får ofta jobba över vid arbetspassets slut för att bli färdig med uppgifterna på det digitala schemat	11 (8%)	23 (17%)	34 (26%)	64 (49%)	132
11. Det är lätt för mig att få hjälp av mina kollegor om jag hamnar efter i mitt digitala schema	40 (31%)	54 (41%)	25 (19%)	12 (9%)	131
12. Det digitala schemat har gjort mig mer effektiv i mitt arbete	41 (31%)	43 (33%)	20 (15%)	27 (21%)	131
13. Jag känner mig stressad av att behöva signera avklarade arbetsmoment i mobiltelefonens digitala applikation	15 (11%)	26 (20%)	18 (14%)	73 (55%)	132
14. Jag har fått möjlighet att säga vad jag tycker om att använda den digitala applikationen i mobiltelefonen	33 (25%)	36 (27%)	28 (21%)	35 (27%)	132
15. Jag är nöjd med hur det digitala schemat i mobiltelefon styr mitt arbete	43 (33%)	50 (38%)	24 (18%)	15 (11%)	132
16. Jag tycker det är jobbigt att använda det digitala schemat i mobiltelefonen	10 (8%)	25 (19%)	17 (13%)	80 (60%)	132

Bilaga 3 Psykosocial arbetsmiljö

Frekvenstabell utvisande svar på frågor hämtade från DCSQ-17 (Demand-Control-Support Questionnaire)

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer delvis inte	Instämmer inte alls	Totalt
17. Jag behöver arbeta väldigt snabbt	29 (23%)	18 (14%)	50 (40%)	29 (23%)	126
18. Jag behöver koncentrera mig intensivt medan jag arbetar	18 (14%)	34 (27%)	44 (35%)	30 (24%)	126
19. Mitt arbete kräver extra ansträngning	20 (16%)	31 (25%)	56 (44%)	19 (15%)	126
20. Jag har tid att fullgöra alla mina arbetsuppgifter	13 (10%)	41 (33%)	52 (42%)	19 (15%)	125
21. Jag ombeds ofta att göra arbetsuppgifter som krockar med andra	39 (32%)	9 (7%)	32 (34%)	34 (27%)	124
22. Jag lär mig nya saker genom mitt arbete	3 (2%)	67 (53%)	49 (39%)	7 (6%)	126
23. Jag behöver vara kreativ i mitt arbete	4 (3%)	74 (59%)	41 (32%)	7 (6%)	126
24. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete	11 (9%)	55 (44%)	47 (37%)	13 (10%)	126
25. Jag behöver utföra samma arbetsuppgifter om och om igen	9 (7%)	48 (39%)	54 (44%)	12 (10%)	123
26. Jag kan påverka beslut om hur mitt arbete ska utföras	10 (8%)	21 (17%)	66 (53%)	28 (22%)	125
27. Jag kan påverka beslut om vad mitt arbete ska innehålla	26 (21%)	14 (11%)	50 (40%)	36 (29%)	126
28. Det är en lugn och behaglig atmosfär på min arbetsplats	11 (9%)	28 (22%)	58 (47%)	28 (22%)	125
29. Alla på min arbetsplats trivs bra tillsammans	8 (6%)	42 (34%)	56 (45%)	19 (15%)	125
30. Mina kollegor stöder mig	3 (2%)	58 (46%)	56 (45%)	9 (7%)	126
31. Människor runt om mig visar förståelse när jag inte känner mig i toppform	6 (5%)	55 (43%)	54 (43%)	11 (9%)	126
32. Jag har roligt när jag jobbar med mina kollegor	2 (2%)	72 (57%)	46 (37%)	5 (4%)	125

Bilaga 4 Resultat från SPSS

Relevanta resultat för analysdelen, korsreferenstabeller framtagna med SPSS

		1. Jag identifierar mig som		Total	
		Kvinna	Man		
8. När jag ligger efter den tid som anges i det digitala schemat känner jag mig stressad	Stämmer inte	Count	15	9	24
		1. Jag identifierar mig som	14,6%	31,0%	18,2%
	Stämmer delvis inte	Count	17	7	24
		1. Jag identifierar mig som	16,5%	24,1%	18,2%
	Stämmer delvis	Count	49	10	59
		1. Jag identifierar mig som	47,6%	34,5%	44,7%
	Stämmer helt	Count	22	3	25
		1. Jag identifierar mig som	21,4%	10,3%	18,9%
Total	Count	103	29	132	
	1. Jag identifierar mig som	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)		
Pearson Chi-Square	6,419 ^a	3	0,093		
Likelihood Ratio	6,227	3	0,101		
N of Valid Cases	132				
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,27.					

		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten				Total	
		4-8 år	9-15 år	mer än 15 år	mindre än 3 år		
8. Det digitala schemat har gjort mig mer effektiv i mitt arbete	Stämmer inte	Count	9	3	12	3	27
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	20,9%	10,7%	37,5%	10,7%	20,6%
	Stämmer delvis inte	Count	8	3	4	5	20
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	18,6%	10,7%	12,5%	17,9%	15,3%
	Stämmer delvis	Count	11	12	12	8	43
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	25,6%	42,9%	37,5%	28,6%	32,8%
	Stämmer helt	Count	15	10	4	12	41
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	34,9%	35,7%	12,5%	42,9%	31,3%
Total	Count	43	28	32	28	131	
	3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-Square Tests							
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)				
Pearson Chi-Square	15,142 ^a	9	0,087				
Likelihood Ratio	15,784	9	0,072				
N of Valid Cases	131						

			5. Anställningens omfattning				
			Tillsvidare	Timanställd	Vikariat	Total	
19. Mitt arbete kräver extra ansträngning	Stämmer inte	Count	17	2	0	19	
		5. Anställningens omfattning	14,3%	100,0%	0,0%	15,2%	
	Stämmer delvis inte	Count	55	0	1	56	
		5. Anställningens omfattning	46,2%	0,0%	25,0%	44,8%	
	Stämmer delvis	Count	29	0	1	30	
		5. Anställningens omfattning	24,4%	0,0%	25,0%	24,0%	
	Stämmer helt	Count	18	0	2	20	
		5. Anställningens omfattning	15,1%	0,0%	50,0%	16,0%	
Total	Count	119	2	4	125		
	5. Anställningens omfattning	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
Chi-Square Tests							
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)			
Pearson Chi-Square		15,190 ^a	6	0,019			
Likelihood Ratio		11,193	6	0,083			
N of Valid Cases		125					
a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.							
			3. Antal jobbade år inom hemtjänsten				
			4-8 år	9-15 år	mer än 15 år	mindre än 3 år	Total
21. Jag ombeds ofta att göra arbetsuppgifter som krockar med andra	Stämmer inte	Count	12	8	6	8	34
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	30,0%	29,6%	19,4%	32,0%	27,6%
	Stämmer delvis inte	Count	18	6	11	7	42
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	45,0%	22,2%	35,5%	28,0%	34,1%
	Stämmer delvis	Count	7	0	2	0	9
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	17,5%	0,0%	6,5%	0,0%	7,3%
	Stämmer helt	Count	3	13	12	10	38
		3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	7,5%	48,1%	38,7%	40,0%	30,9%
Total	Count	40	27	31	25	123	
	3. Antal jobbade år inom hemtjänsten	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-Square Tests							
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)			
Pearson Chi-Square		24,335 ^a	9	0,004			
Likelihood Ratio		29,315	9	0,001			
N of Valid Cases		123					
a. 4 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,83.							

			1. Jag identifierar mig som		Total
			Kvinna	Man	
24. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete	Stämmer inte	Count	9	4	13
		1. Jag identifierar mig som	8,9%	16,7%	10,4%
	Stämmer delvis inte	Count	39	7	46
		1. Jag identifierar mig som	38,6%	29,2%	36,8%
	Stämmer delvis	Count	48	7	55
		1. Jag identifierar mig som	47,5%	29,2%	44,0%
	Stämmer helt	Count	5	6	11
1. Jag identifierar mig som		5,0%	25,0%	8,8%	
Total	Count	101	24	125	
	1. Jag identifierar mig som	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,935 ^a	3	0,008
Likelihood Ratio	9,908	3	0,019
N of Valid Cases	125		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,11.

2. Min ålder är

			26-31 år	32-45 år	under 25 år	Över 45 år	Total
24. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete	Stämmer inte	Count	1	3	0	2	7
		2. Min ålder är	100,0%	17,6%	0,0%	15,4%	11,5%
	Stämmer delvis inte	Count	0	4	13	5	24
		2. Min ålder är	0,0%	23,5%	39,4%	38,5%	39,3%
	Stämmer delvis	Count	0	9	18	2	26
		2. Min ålder är	0,0%	52,9%	54,5%	15,4%	42,6%
	Stämmer helt	Count	0	1	2	4	4
2. Min ålder är		0,0%	5,9%	6,1%	30,8%	6,6%	8,8%
Total	Count	1	17	33	13	61	
	2. Min ålder är	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,788 ^a	12	0,011
Likelihood Ratio	23,058	12	0,027
N of Valid Cases	125		

a. 11 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,09.

		5. Anställningens omfattning				Total
		Tillsvidare	Timanställd	Vikariat		
24. Jag förväntas använda min fantasi och uppfinningsrikedom i mitt arbete	Stämmer inte	Count	12	1	0	13
		5. Anställningens omfattning	10,1%	50,0%	0,0%	10,4%
	Stämmer delvis inte	Count	44	1	1	46
		5. Anställningens omfattning	37,0%	50,0%	25,0%	36,8%
	Stämmer delvis	Count	54	0	1	55
		5. Anställningens omfattning	45,4%	0,0%	25,0%	44,0%
	Stämmer helt	Count	9	0	2	11
		5. Anställningens omfattning	7,6%	0,0%	50,0%	8,8%
Total	Count	119	2	4	125	
	5. Anställningens omfattning	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)			
Pearson Chi-Square	13,048 ^a	6	0,042			
Likelihood Ratio	9,079	6	0,169			
N of Valid Cases	125					
a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,18.						
		5. Anställningens omfattning				Total
		Tillsvidare	Timanställd	Vikariat		
27. Jag kan påverka beslut om vad mitt arbete ska innehålla	Stämmer inte	Count	32	2	2	36
		5. Anställningens omfattning	26,9%	100,0%	50,0%	28,8%
	Stämmer delvis inte	Count	50	0	0	50
		5. Anställningens omfattning	42,0%	0,0%	0,0%	40,0%
	Stämmer delvis	Count	12	0	2	14
		5. Anställningens omfattning	10,1%	0,0%	50,0%	11,2%
	Stämmer helt	Count	25	0	0	25
		5. Anställningens omfattning	21,0%	0,0%	0,0%	20,0%
Total	Count	119	2	4	125	
	5. Anställningens omfattning	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)			
Pearson Chi-Square	13,810 ^a	6	0,032			
Likelihood Ratio	13,640	6	0,034			
N of Valid Cases	125					
a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,22.						

			2. Min ålder är					
			26-31 år	32-45 år	under 25 år	Över 45 år	Total	
30. Mina kollegor stöder mig.	Stämmer inte	Count	1	3	3	2	0	9
		2. Min ålder är	100,0%	17,6%	9,1%	15,4%	0,0%	7,2%
	Stämmer delvis inte	Count	0	7	13	4	32	56
		2. Min ålder är	0,0%	41,2%	39,4%	30,8%	52,5%	44,8%
	Stämmer delvis	Count	0	7	17	6	28	58
		2. Min ålder är	0,0%	41,2%	51,5%	46,2%	45,9%	46,4%
Stämmer helt	Count	0	0	0	1	1	2	
	2. Min ålder är	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	1,6%	1,6%	
Total	Count	1	17	33	13	61	125	
	2. Min ålder är	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,972 ^a	12	0,008
Likelihood Ratio	22,052	12	0,037
N of Valid Cases	125		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

4. Jag är

			Annat	Omsorgsbiträde	Undersköterska	Total
30. Mina kollegor stöder mig.	Stämmer inte	Count	0	5	4	9
		4. Jag är	0,0%	20,8%	4,4%	7,2%
	Stämmer delvis inte	Count	3	6	47	56
		4. Jag är	30,0%	25,0%	51,6%	44,8%
	Stämmer delvis	Count	7	12	39	58
		4. Jag är	70,0%	50,0%	42,9%	46,4%
Stämmer helt	Count	0	1	1	2	
	4. Jag är	0,0%	4,2%	1,1%	1,6%	
Total	Count	10	24	91	125	
	4. Jag är	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,256 ^a	6	0,027
Likelihood Ratio	13,160	6	0,041
N of Valid Cases	125		

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

			2. Min ålder är					
			26-31 år	32-45 år	under 25 år	Över 45 år	Total	
31. Människor runt om mig visar förståelse när jag inte känner mig i toppform.	Stämmer inte	Count	1	4	1	1	4	11
		2. Min ålder är	100,0%	23,5%	3,0%	7,7%	6,6%	8,8%
	Stämmer delvis inte	Count	0	8	9	5	32	54
		2. Min ålder är	0,0%	47,1%	27,3%	38,5%	52,5%	43,2%
	Stämmer delvis	Count	0	5	22	5	23	55
		2. Min ålder är	0,0%	29,4%	66,7%	38,5%	37,7%	44,0%
	Stämmer helt	Count	0	0	1	2	2	5
		2. Min ålder är	0,0%	0,0%	3,0%	15,4%	3,3%	4,0%
Total	Count	1	17	33	13	61	125	
	2. Min ålder är	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,809 ^a	12	0,003
Likelihood Ratio	22,175	12	0,036
N of Valid Cases	125		

a. 11 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

			2. Min ålder är					
			26-31 år	32-45 år	under 25 år	Över 45 år	Total	
32. Jag har roligt när jag jobbar med mina kollegor.	Stämmer inte	Count	0	3	0	1	0	4
		2. Min ålder är	0,0%	17,6%	0,0%	7,7%	0,0%	3,2%
	Stämmer delvis inte	Count	1	6	8	5	26	46
		2. Min ålder är	100,0%	35,3%	24,2%	38,5%	43,3%	37,1%
	Stämmer delvis	Count	0	8	25	6	33	72
		2. Min ålder är	0,0%	47,1%	75,8%	46,2%	55,0%	58,1%
	Stämmer helt	Count	0	0	0	1	1	2
		2. Min ålder är	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	1,7%	1,6%
Total	Count	1	17	33	13	60	124	
	2. Min ålder är	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,915 ^a	12	0,015
Likelihood Ratio	21,748	12	0,040
N of Valid Cases	124		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,02.

Bilaga 5 - fritextsvar

- 1) Även om vi har jobben i mobilen, kan jag styra mitt jobb lite ändå. T.ex så vet jag att om en brukare vill sova lite längre, så kan jag ta nån annan före, även om de ligger i en viss ordning i planeringen. Mycket smidigt med mobil, alla uppgifter om brukaren finns där, telefonnummer till anhöriga och vårdcentraler mm mm., Helt enkelt himla lättarbetat!!

- 2) Lite märkligt formulerade frågor, men har inget att tillägga

- 3) Jag önskar att alla samarbeta på jobbet med varandra.

- 4) Hopplöst att inte ha förflyttningstider i mobilen och ständigt få olika besked om hur det ska tolkas, 1. Förflyttningstiderna ligger i slingorna. (nej, det gör de inte) 2. Det kommer att komma förflyttningstider, kollega har sett att det finns. (Nej, det gör det inte) 3. Om det lyser rött för planeraren blir hon uppmärksam på att det fattas förflyttningstider! (Det fungerar uppenbarligen ej.) 4.. Ni måste börja tänka på ett annat sätt kring förflyttningstider. (Ursäkta?), Jag älskar mobilomsorg som ide men samtidigt har kommunen dragit ner på ekonomin och biståndshandläggarna ger kortare tid, parallellt med att förflyttningstider inte finns. Det finns lite mer förflyttningstider nu men man kan inte lita på det, plötsligt är man utan igen! Det som var bra med pappersscheman var att det var uträknat hur lång tid en förflyttning tog- kanske inte fullständigt realistiskt men ändå-här är förflyttningstiderna, om de finns, ett skämt. Allt annat med mobilsomsorg är bra utom de ständiga inloggningarna hos omsorgstagarna, och att man dessutom blir utloggad så snabbt från telefonen. Nu i Corona tider med visir som ska rengöras mellan varje besök, vi har ju inte längre handskar och dylikt hos vårdtagarna- även för Corona-så de måste plockas från ryggsäck, +skoskydd, förkläde etc. + handsprit. Det blir många, många moment som tröttar. Tack.

- 5) Svaren skulle vara annorlunda om det gällde en annan dag med mycket frånvaro tex
- 6) Det varierar ganska mycket under 52 veckor. Men just nu anser jag att det har varit för pressat schema, här på våran enhet så är det helt sjukt med start tiden till våra brukare. Vi ska vara på plats 7,15 hos första pensinären, Då ska vi ha hunnit läsa rapport, tagit ut nycklar till Bil eller cykel och vi har långt till den närmaste brukaren så vi halkar efter ca 30 minuter från start .i bland.. . mycket restid till våra brukare och det finns inte med i schemat, finns inte utrymme för att det händer något extra.. eller att vi får larm.. stressat vissa dagar från morgon till kväll.
- 7) Jag vill tillägga stressen när det digitala inte fungerar (telemaster som är ur funktion, avgrävda IT-kablar) och man måste åka iväg och hämta fysiska nycklar. , Det är många andra som måste göra samma sak eftersom vi är många som använder samma digitala system och nycklarna finns på ett enda ställe och då uppstår lång väntetid vilket många gånger leder till att man blir minst 1 timme sen till besöken. Och har alla fullt i sina scheman, ja då är det svårt att jobba ikapp., Sedemera finns det digitala scheman som kopplas ihop med ditt eget bank-id vilket många gånger krånglar och det tar tid att logga in och logga ut och börja om.
- 8) Uppdraget på brukaren skulle också fått stå under informationen i telefon.

9) Hej och tack för viktig enkät! , Här kommer massa osammanhängande tankar... , ,
Angående stress med digitalt schema, när tekniken inte fungerar och vi endast har
nycklar till vårdtagare och vi kan utforma egna scheman är det mer avslappnat och
tryggare att arbeta. Nu händer inte det ofta att tekniken lägger av men jag känner mindre
stress när jag slipper se digitalt minutschema. Pappersschema använder vi som tillägg på
helger för den som vill samt om någon blir sjuk och vikarie behöver schema, vi försöker
som alla andra att spara på miljön osv. I framtiden kanske också frågor hur användning
med våra telefoner påverkar nacke/hållning, det gäller väl hela samhället iofs. , Mellan
vårdtagare har vi gångtider, det kan vara några minuter, då ska vi alltså hinna med
av/påklädning av ytterkläder, ringa samtal till sköterska eller anhörig, dokumentera och
promenera. (Vår hemtjänst använder inte bil). Vi riskerar att glömma och bli utmattade. ,
, Lycka till med enkäten!

10) Inga tider i schemat stämmer. Absolut inte res tid. 110 motorväg asfalt, så ser inte
våra vägar ut. Man väcker ingen och kastar dom till toa och därifrån på 10 minuter....

11) Digitalschema i sig är ett säkert och bra system MEN planeringen som datorn gör
med tid hos brukare och förflyttningstid emellan dem olika brukarna är under all kritik.
Det kortas oftast ner tid hos brukare för att kunna 'få ut schemat' som dom säger, tex: ,
Brukare har 15 minuter för att vi ska kunna göra det vi faktiskt ska göra men då kan det
kortas ner till 9 minuter för att få in ett jobb till efter att man kortat ner lite här och var! ,
Jag tycker arbetet är alldeles för styrt sedan schemat kom och det är på brukarnas
bekostnad i form av att det ges väldigt lite tid för att lyssna och möta upp dom utifrån
deras dagsbehov. , Jag behöver inte vara anonym för er utan har ni mer funderingar eller
vill ha kompletteringar är ni välkomna att mejla mig, Med vänlig hälsning XX@YY.SE
(*mailadressen är borttagen från frisvaret, anmärkning av uppsatsskrivarna.*)

12) Alla enkäter borde innehålla alternativet 'Vet inte/Vill inte svara', då skulle det visa
ett riktigare resultat.

13) Det bästa vore att gå tillbaka till pappersschema eller att inte vara så tidsbestämda på det digitala schemat. Jag märker en ökad stress på arbetet som skyddsombud ju mer kontrollerade vi blir genom teknologi. , Började jobba 2014 då alla hade pappersschema och det var ett helt annat klimat på arbetsplatsen då, vi använde enbart phoniro för att låsa upp och det funkade utmärkt. Idag ska vi legitimera oss med vårt bank ID innan arbetspasset, sen måste vi varje månad gå in och godkänna arbetspass som telefonen på något sätt missat. Enda fördelen är att det syns tydligt när besök blivit missat ,å andra sidan missade vi inga besök med pappers schema heller.

14) vi förväntas att varje morgon gå in och läsa på varje besök vi har under dagen för att veta innan vi åker ut om vi ska ha med oss något särskilt tex en våg för att väga en brukare , och att vi ska logga in i datorn för att läsa om varje brukare om det hänt något nytt sen sist vi jobbade och det här har vi totalt 15 minuter på oss att göra och det är ett stressmoment upplever många anställda

15) Att jobba i hemtjänsten är jätte kul Men stressen förstör, det får inte hända något utöver planeringen som larm, med bilen/cykeln.

Bilaga 6 Missiv till kommuner och deltagare

Hej, vi är två socionomstudenter vid Lunds universitet som skriver en c-uppsats om arbetsmiljö och digitalisering inom hemtjänsten. Vi vänder oss därför till er och andra verksamheter i svenska kommuner som använder digitala scheman i en mobilapp. Vi vill rikta en enkät till hemtjänstpersonal som använder digitala scheman i sina mobiltelefoner där vi ställer frågor om deras syn på att använda digitala schema och några arbetsmiljöaspekter utifrån Karasek och Theorells modell om krav, kontroll och stöd i arbetet. Syftet med studien är att undersöka vilka likheter och skillnader det finns i dessa avseenden mellan anställda i olika typer av kommuner och grupper med olika ålder och erfarenhet av arbetet. Det skulle vara roligt att få återkoppla resultaten till er kommun.

Om ni vill och har möjlighet att medverka i vår studie så vill vi be er om 3 saker...

- 1. Svara på det här mailet och skriv hur många anställda som arbetar inom hemtjänsten i er kommun.*
- 2. Använd gärna förslaget på mail till personalen nedan (med tillhörande länk till webbenkäten).*
- 3. Skicka ut mailet till personalen (eller använd era enhetschefer). Om en dryg vecka kommer vi att be er skicka en påminnelse till personalen om att fylla i webbenkäten.*

Hör gärna av er till oss om ni har några frågor.

PS. Om ni vill veta hur enkäten ser ut och vilka frågor det är så kan ni testa enkäten här:

<https://www.webbenkater.com/s/2093c73> (Digitala scheman i inom hemtjänsten och arbetsmiljö Test)

Mvh

Greger och Stefan

Förslag på mail till personalen:

Hej, vi är två studenter vid Lunds universitet som är intresserade av hur ni i hemtjänsten använder digitala scheman i era mobiltelefoner.

Klicka in dig på <https://www.webbenkater.com/s/3502ba3> och dela med dig av din upplevelse. Enkäten är helt anonym och tar ca. 5 minuter att fylla i.

Tusen tack från Greger & Stefan!