



Institutionen för psykologi

Psykologprogrammet

Våld och hot om våld inom ungdomsvården
- en arbetsmiljöstudie.

Lina Vettegård och Kristin Åberg

Psykologexamensuppsats vt 2010

Handledare: Daiva Daukantaitė

Abstract

The current study aims to investigate possible connections between work-related violence, self-efficacy concerning dealing with violence and threats, social support, anxiousness at the prospect of being subject to violence and threats and stress for treatment personnel working within special approved homes operated by the National Board of Institutional Care. Data was collected via a web-based survey, from employees hired at four different institutions. The result does not show a significant connection between being subject to violence and threats and the experience of stress. However, anxiousness at the prospect of being subject to violence and threats seem to correspond with stress. Treatment personnel rating their self-efficacy in dealing with violence as relatively high, appear to experience a lower stress level than treatment personnel rating their self-efficacy as relatively low. Higher self-efficacy seems to correspond with less anxiousness at the prospect of being subject to violence and threats. Likewise, social support seems to correlate with lower amounts of stress although social support cannot be directly linked to violence. Altogether these results indicate the possibility of a connection between violence and threats at work and stress, this connection cannot be proved in a satisfactory manner based upon findings from the current study.

Key words: Treatment personnel, work related violence and threats, stress, self-efficacy, social support.

Sammanfattning

Denna studies syfte är att undersöka eventuella samband mellan våld och hot om våld på arbetet, stress, self-efficacy, socialt stöd och oro för att utsättas för våld hos behandlingsassistenter anställda inom Statens institutionsstyrelses verksamhet för ungdomar. Data insamlades från behandlingsassistenter på fyra behandlingsenheter, med hjälp av en web-baserad enkät. Resultaten visar på att utsatthet för våld och hot om våld inte har ett statistiskt signifikant samband med hur stressade behandlingsassistenterna är. Däremot verkar oro för att utsättas för våld och hot ha betydelse för stress. De behandlingsassistenter som skattar en högre self-efficacy gällande att hantera våld och hot på arbetet visar sig vara mindre stressade än de som skattar sig lägre. De som skattar högre self-efficacy upplever också mindre oro för att utsättas för våld. På samma sätt verkar de som har ett socialt stöd på arbetet vara mindre stressade, även om socialt stöd inte kan kopplas till våld och hot om våld utifrån resultaten i den aktuella studien. Sammantaget kan resultaten ses som en indikation på att det finns en koppling mellan våld och hot om våld och stress, även om denna kopplings existens eller karaktäristika inte kunnat påvisas i denna studie, samt att grad av stöd från chef och self-efficacy samvarierar och föregår grad av stress.

Nyckelord: Behandlingsassistenter, arbetsrelaterat våld och hot om våld, stress, self-efficacy, socialt stöd.

Innehållsförteckning

Introduktion.....	5
Teori och tidigare forskning.....	8
Våld och hot om våld.....	8
Stress.....	10
Våld och hot om våld på arbetet kopplat till stress.....	11
Socialt stöd.....	11
Self-efficacy.....	12
Syfte och frågeställningar... ..	14
Metod.....	16
Procedur.....	16
Deltagare.....	17
Mätinstrument.....	18
Våld och hot om våld.....	18
Perceived Stress Scale (PSS).....	20
Difficult Behaviour Self-Efficacy Scale (DBSES).....	20
Socialt stöd från arbetskamrater och chef.....	21
Statistiska analyser.....	22
Resultat.....	23
Samband mellan våld och hot, oro och stress.....	23
Samband mellan våld och hot, oro, stress och self-efficacy.....	24
Samband mellan våld och hot, stress och socialt stöd.....	26
Diskussion.....	27
Etiska beaktanden.....	27
Samband mellan våld och hot, oro och stress.....	27
Samband mellan våld och hot, oro, stress och self-efficacy.....	29
Samband mellan våld och hot, stress och Socialt stöd.....	31
Studiens begränsningar.....	32
Sammanfattning av resultat.....	37
Vidare forskning.....	38
Referenser.....	41
Bilaga 1, Mätskalor.....	45

Introduktion

Våldssituationer kan uppstå i många typer av arbetsmiljöer. Internt i en organisation kan våld och hot uppstå kollegor emellan, till exempel i form av mobbning. Anställda kan även drabbas av externt våld, det vill säga aggressiva handlingar riktade mot organisationen i stort eller mot en enskild arbetstagare. Våldshandlingar riktade mot enskilda personer på en arbetsplats utförs ofta av någon som man genom sitt arbete naturligt har kontakt med, som en kund, klient, patient eller elev (Hogh, Borg, & Mikkelsen, 2003; Statens institutionsstyrelse, 2010b; Suserud, Blomquist, & Johansson, 2002). Både internt och externt aggressivt beteende bidrar till olika typer av arbetsrelaterade besvär (Fredriksson, & Selén, 2005).

Enligt Arbetsmiljöundersökningen från 2009 (Arbetsmiljöverket, 2009) med svarsfrekvensen på 3 372 kvinnor och 2 982 män uppgav 18 % av kvinnorna och 10 % av männen att man under de senaste 12 månaderna varit utsatta för våld på arbetet. I frågan om externt våld är vissa yrkesgrupper mer våldsutsatta än andra; de verksamheter som har högst förekomst av våld och hot om våld innebär ofta någon typ av makt- eller myndighetsutövning (Arbetsmiljöverket, 2009; Menckel & Viitasara, 2002). Även i yrken där arbetstagaren konfronteras med personer som på grund av sjukdom, missbruk, kriminalitet eller dylikt uppträder aggressivt, finns en förhöjd frekvens (Arbetarskyddsstyrelsen, 1998). Forskning på området berör ofta myndighetsutövare samt omvårdande yrkesgrupper som sjuksköterskor, vårdare inom psykiatri och ambulanspersonal. Menckel och Viitasara (2002) fann att drygt hälften av statligt anställda inom den svenska omsorgs- och välfärdssektorn hade varit utsatta för våld eller hot under det senaste året. I en undersökning bland ambulanspersonal uppgav fyra av fem att de någon gång utsatts för våld eller hot i arbetet (Suserud et al., 2002). Enligt arbetsmiljöverkets rapport från 2009 blev 50% av alla kvinnliga undersköterskor och sjukvårdsbiträden utsatta för våld eller hot på arbetet, samma siffra gäller för män inom service, omsorgs- och säkerhetsarbete, gruppen inkluderar bland andra poliser och väktare (Arbetsmiljöverket, 2009). Mörkertalet vad gäller anställdas upplevelser av våld och hot i arbetet är troligtvis stort. Många incidenter anmäls inte eftersom det finns en tendens att i många yrkesgrupper betrakta hot och våld som en ofrånkomlig del av arbetet (Menckel, &

Viitasara, 2002; Wieclaw, Agerbo, Mortensen, Burr, Tüchsen, & Bonde, 2006; LeBlanc, & Kelloway, 2002).

En grupp som inte beforskats speciellt mycket gällande våld och hot om våld på arbetet är anställda som arbetar med ungdomar med grov psykosocial problematik. Ett antal studier har gjorts på personal inom kriminalvård av vuxna, men det finns lite forskning tillgänglig om personal som arbetar med yngre människor på låsta institutioner, både internationellt och nationellt (Dowden & Tellier, 2004). I de studier som har gjorts inom kriminalvården har fokus legat på arbetsmiljön och dess betydelse för arbetsrelaterad stress, där hot och våld varit en av de undersökta faktorerna (Dowden & Tellier, 2004). Ett fåtal studier har gjorts på personal i liknande miljöer med verksamhet som riktar sig till unga.

Ungdomsvården i Sverige drivs av Statens institutionsstyrelse (SiS). Under 2009 sysselsatte SiS verksamhet 2 623 behandlingspersonal fördelat på yrkesgrupperna behandlingsassistenter, lärare, avdelningsföreståndare, biträdande avdelningsföreståndare, sjuksköterskor, psykologer och institutionschefer (Statens institutionsstyrelse, 2010a). Behandlingsassistenter utgjorde den största yrkesgruppen med 1 948 personer anställda. Det är denna personalgrupp som spenderar mest tid ute på avdelningarna och som träffar eleverna mest frekvent. Behandlingsassistenter är även den grupp som i störst utsträckning utsätts för våld och hot om våld (Statens institutionsstyrelse, 2010a). Av de ungdomar som kommer för vård inom SiS har fyra av tio ett våldsamt beteende (Statens institutionsstyrelse, 2009). Under 2009 rapporterades 787 tillfällen då hot eller våld förekommit på SiS olika institutioner, men det finns faktorer som tyder på att det finns ett mörkertal kring inträffade incidenter (Statens institutionsstyrelse, 2010b). I samband med de vålds- och hotincidenter som rapporterades under 2009 uppgav 788 personer att de haft behov av stöd från arbetskamrater och/eller arbetsledare efter incidenten. Yngre medarbetare är mer utsatta för våld och hot än äldre medarbetare, och manlig personal tycks vara mer utsatt än kvinnlig, även om hot och våld mot kvinnlig personal ökar (Statens institutionsstyrelse, 2010b).

Arbetet som behandlingsassistent inom SiS kan innebära exponering för hot och våld på flera olika sätt (Rydén, 2009). Dels finns risken att bli direkt måltavla för hot och våld, dels uppstår våldssituationer också mellan ungdomarna som vistas på institutionen (Statens institutionsstyrelse, 2010b). Behandlingsassistenter hamnar då, även om man inte utsätts

för våld direkt riktat mot sin person, i en situation som kan innebära både fysisk och psykisk belastning. Man kan tänka sig att det i tillfällen av våld mellan ungdomarna kan finnas en viss risk att personal som ingriper i skeendet blir utsatt, avsiktligt eller oavsiktligt. Den forskning som finns kring ungdomsvård internationellt kan vara svår att applicera på svenska förhållanden eftersom SiS verksamhet inte har någon egentlig motsvarighet i andra länder (Jeanneau, 2002). Även inom Sverige är forskningen kring SiS-anställdas arbetsmiljö begränsad, också vad gäller våld och hot om våld. En jämförande studie utförd på SiS och arbetsplatser inom andra vårdmiljöer har gjorts med fokus på arbetsmiljö och behandlingskultur, då man tittat på faktorer som upplevelser av arbetsmiljön, känslor inför arbetet och utbrändhet (Jeanneau, 2002). I den studien valde forskaren att betrakta vålds- och hotincidenter som en av flertalet kravfyllda situationer man möter som anställd inom SiS. Man har dock inte granskat våld och hot som en separat möjlig stresskälla.

Den kunskapslucka som förefaller finnas kring behandlingsassistenters inom SiS upplevande av våld och hot om våld och konsekvenser av detta i form av stress, gör en närmre granskning av detta område angeläget. Vi har båda under vårt yrkesliv själva kommit i kontakt med våldsutsatta arbetsmiljöer, både inom SiS och på andra vård- och omsorgsinriktade institutioner. Dessa erfarenheter har fått oss att funderat kring dessa miljöers inverkan på anställda, varför våra frågeställningar även är av personligt intresse. Mer kännedom om vilka faktorer som eventuellt samspelar med våld och hot om våld på arbetet kan eventuellt ge fingervisningar om vad som kan förbättras för att minska eventuell stress. Vi önskar att med denna uppsats utöka kunskapen om behandlingsassistenter inom ungdomsvård och deras arbetsmiljö. Syftet är att utreda eventuella samband och relationer mellan dessa begrepp, våld och hot om våld och stress. I uppsatsen kommer tidigare forskning gällande våld och hot om våld på arbetet att presenteras och gås igenom. Utifrån fynd i tidigare studier kommer begreppen socialt stöd och self-efficacy att redogöras för. Self-efficacy och socialt stöd har valts ut eftersom tidigare forskning indikerar en påverkansroll för dessa begrepp i relationen mellan våld och hot om våld och stress. Förutom att de har visat sig vara eventuella påverkansfaktorer, är det meningsfullt att studera dem eftersom de anses vara föränderliga och därmed kan påverkas genom olika åtgärder från exempelvis organisatoriskt håll.

Teori och tidigare forskning

Våld och hot om våld. Våld och hot om våld kan anses vara ett arbetsmiljömässigt problem på många arbetsplatser. Arbetsmiljöverket uppger att många anställda dagligen upplever oro för att utsättas för våld eller hot om våld på sin arbetsplats (Arbetsmiljöverket, 2009). Våld och hot om våld innebär ett intrång på den personliga sfären som påverkar självrespekt och integritet. Att förlora kontrollen och bli sårbar är kärnan i upplevelsen snarare än incidenten i sig (Suserud et al., 2002).

I forskningen kring arbetsmiljö såväl som i samhället i övrigt definieras våldsbegreppet på olika sätt (Schat & Kelloway, 2003). Detta får följder för vilka incidenter som betraktas som våldshändelser. Arbetsmiljöverket definierar *arbetsrelaterat våld* utifrån Schat och Kelloway (refererat i Sverke, 2010). Fenomenet beskrivs som “ett beteende hos en eller flera individer, från organisationen eller utifrån, som har intentionen att fysiskt eller psykologiskt skada en eller flera anställda i en arbetsrelaterad kontext” (Schat & Kelloway refererat i Sverke, 2010). Olika begreppsliga definitioner medför dock att det kan vara svårt att uppskatta hur vanligt förekommande våld egentligen är och gör att forskningsresultat från olika studier kan vara svåra att jämföra (Schat & Kelloway, 2003). Inte minst gäller detta forskning på våldsutsatta arbetsmiljöer och anställdas reaktioner. Winstanley och Whittington (2002) problematiserar det faktum att hotfulla beteenden och verbala påhopp kan vara lika problematiskt som faktiska, fysiska angrepp. De har valt att använda det vidare begreppet *aggression* för att beskriva våldsamt och hotfullt beteende. De menar att en aggressiv handling kan ingå i en av tre möjliga kategorier:

Fysiska angrepp: all aggressiv fysisk kontakt oavsett om det leder till kroppslig skada eller inte, exempelvis slag, bett eller klösningar.

Hotfullt beteende: uttalanden som indikerar en intention att skada eller hotfullt beteende som att slå i väggar eller välta möbler.

Verbal aggressivitet: svordomar riktade mot någon, att bli kallad för nedsättande saker eller förolämpad.

Enligt Winstanley och Whittingtons (2002) definition kan en aggressiv handling således utgöras inte bara av en handgriplig attack utan även av verbala uttalanden utöver rena hot. Definitionen ger en bra teoretisk utgångspunkt eftersom den är bred och innefattar även mer subtila aggressiva påhopp. Eftersom våld och hot om våld kan ha olika innebörd för olika individer beroende på tolkningsram kan Winstanleys och Whittingtons (2002) tydliga men breda definition av aggressivt beteende ge studien en godtagbar begreppslig validitet. Därför har vi valt att utgå från denna operationalisering i vår undersökning.

Att uppleva våld och hot på arbetet hänger samman med en lång rad negativa konsekvenser för både individ och organisation. På ett individplan har man funnit samband mellan våld och hot om våld och ett flertal negativa effekter för individen, som minskat psykiskt välbefinnande (Antai-Otong, 2001; Howard, Rose, & Levenson, 2008) och psykisk sjukdom (Kleber, & van der Velden, 1996). Enligt Statistiska centralbyråns analys "Hot och våld i arbetslivet" (Fredriksson & Selén, 2005) var olika typer av arbetsrelaterade besvär, såsom att känna sig trött och håglös eller ha huvudvärk och orolig mage, vanligare på arbetsplatser där hot och våld förekom än på arbetsplatser utan sådana problem. Olust inför att gå till arbetet och sömnsvårigheter på grund av tankar på arbetssituationen var andra besvär som rapporterades. Enligt resultat från den fjärde europeiska arbetsmiljöundersökningen från European Foundation for Improvements of Living and Working Conditions är olika typer av psykosociala problem, sömnsvårigheter, oro och irritabilitet nästan fyra gånger så vanligt bland de respondenter som rapporterade att de utsatts för våld eller hot om våld på arbetet (Parent-Thirion, Fernández Macías, Hurley, & Vermeulen, 2007).

Hos omsorgspersonal som arbetar med personer med intellektuella funktionshinder finns det ett samband mellan att uppleva våld på sin arbetsplats, stress och utbrändhet (Howard et al., 2008; Rose, Horne, Rose, & Hastings, 2004). Bland sjukhuspersonal i somatisk vård ökade graden av känslomässig utmattning och depersonalisering signifikant med graden av exponering för aggressivt beteende (Winstanley & Whittington, 2002). Schat och Kelloway (2000) visar i sin studie att rädsla för våld medierar negativa effekter på både psykisk och fysisk hälsa för anställda inom vård och omsorg som exponeras för våld. En dansk studie på anställda inom sjukvård, utbildning, socialtjänst och kundserviceyrken tyder på att exponering för våld på arbetet ger en ökad risk för depression och stressrelaterad

sjukdom (Wieclaw et al., 2006). Man fann även att risken för negativ påverkan på anställdas hälsa förefaller öka med ökad förekomst av våld och hot (Wieclaw et al., 2006).

Även för organisationer ger våld och hot konsekvenser i form av lägre arbetstillfredsställelse, försämrad arbetsprestation och reducerat affektivt engagemang (Schat & Kelloway, 2003). LeBlanc och Kelloway fann i sin studie från 2002 att externt våld och hot var direkt länkat till anställdas önskan att byta jobb. Anställdas upplevelser av att direkt utsättas för våld eller hot, men även att höra talas om våld på arbetet, till exempel våld eller hot som drabbat kollegor på samma arbetsplats, tycks ge negativa effekter på såväl individuell som organisationell nivå (Schat & Kelloway, 2003).

Stress. Även stress kan betraktas som ett problem i arbetet (Jimmieson, 2000). Inom psykologisk forskning betraktar man stress utifrån flera perspektiv, där framför allt tre synsätt gjort sig gällande; stress definierat utifrån en yttre stressor, stress definierat utifrån den reaktion som en stressor framkallar samt ett transaktionellt perspektiv, som är en kombination av dessa (Andersson, 2009; Lazarus, 1999). Den amerikanska psykologen Richard Lazarus är förgrundsgestalt för det senare perspektivet (Andersson, 2009). Enligt Lazarus är stress en produkt av relationen mellan omgivningens krav och individens upplevda resurser att hantera dessa krav. När kraven värderas överstiga resursnivån, upplever personen stress (Lazarus, 1966). Denna värderingsprocess beskriver Lazarus (1999) som bestående av två steg: primär och sekundär värdering. Den primära värderingen handlar om huruvida det som händer kan uppfattas som stressande för individen över huvud taget, utifrån de mål, värderingar och tankar om sig själv och omvärlden som hon eller han har. Således har individens subjektiva uppfattning om sina resurser betydelse för hur stressad han eller hon blir.

Den sekundära värderingen kan beskrivas som en utvärdering av individens möjligheter att göra något åt den stressande situationen (Lazarus, 1999). Sekundär värdering kan förväxlas med coping, det vill säga *på vilket sätt* individen väljer att hantera en stressande situation. Lazarus menar dock att även om begreppen är snarlika finns det en skillnad; sekundär värdering handlar om de möjliga alternativen och att överlägga vilket som är bäst, medan coping handlar om det faktiska hanterandet.

Våld och hot om våld på arbetet kopplat till stress. En specifik händelse där våld eller hot om våld förekommit utgör enligt Kleber och van der Velden (1996) en *akut* stressor som kan ge starka reaktioner i stunden. Sådana händelser kan även medföra långvariga konsekvenser i form av rädsla, ilska, depression och trötthet. Detta kan i sin tur leda till sjukfrånvaro och utbrändhet. Stressreaktioner som sträcker sig över längre tid kan benämnas *kumulativ* eller *kronisk* stress (Kleber & van der Velden, 1996). Varaktig stress har ett samband med hälsoproblem som högt blodtryck, diabetes, hjärt- och kärlsjukdom men även med depression, paniksyndrom och PTSD (Antai Otong, 2001). Våld och hot i en arbetsrelaterad kontext har i flera studier visat sig innebära en ökad stressnivå för den anställde (Lazarus, 1999; Leather, Beale, Lawrence, & Dickson, 1997; Menckel et al., 2002; Parent-Thirion et al., 2007). Den ökade stressnivån har i kumulativ form samband med ohälsa, utbrändhet och ökad personalomsättning (Rose et al., 2004). Rose et al. (2004) har funnit stöd för att stressreaktioner på grund av våldsamt och svårbemästrat beteende påverkar den direkta kontakten med klienten negativt och leder till färre positiva interaktioner mellan personal och klient.

I en arbetsmiljö där anställda löper risk för att bli utsatta för våld kan själva *vetskapen* om denna risk betraktas som en kronisk stressor (Kleber et al., 1996). Ständig beredskap inför möjligt våld eller hot om våld innebär en daglig mental påfrestning (Menckel & Viitasara, 2002). Schat och Kelloway (2000) studerade indirekta upplevelser av våld och fann att även detta utgör en stressor. En miljö där de anställda vet att våld ofta förekommer är nog för att öka en individs nivå av stress, även om just den individen inte blivit utsatt för våld eller hot om våld riktat mot sin egen person (Leather et al., 1997).

Socialt stöd. På samma sätt som det finns saker i arbetsmiljön, såsom våld och hot om våld, som kan vara skadliga för individen, finns det också faktorer som kan vara gynnsamma. Den sociala miljön har visat sig kunna mildra konsekvenser av påfrestningar som en individ kan utsättas för (Andersson, 2009). Socialt stöd har sammankopplats med flertalet positiva effekter för anställdas hälsa, attityder till arbetet samt beteende (Schat & Kelloway, 2003) och definieras i denna studie som huruvida arbetskamraterna/chefen uppfattas som pålitliga, lyssnande och stödjande. I ett flertal studier har man funnit belägg för att socialt stöd har en direkt effekt på både stressorer och effekter av dessa (Schat &

Kelloway, 2003; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). Gällande socialt stöd som modererande faktor finns visst stöd. Viswesvaran et al. (1999) kom i sin metastudie fram till att socialt stöd tillsammans med stressorer på arbetsplatsen stod för tre procent av den förklarande variansen hos effekterna av stressorn. I Statistiska centralbyråns analys *Hot och våld i arbetslivet* framgår att stöd från arbetskamrater och chefer har en mildrande effekt på arbetsrelaterade besvär orsakade av såväl interna konflikter som av externt hot och våld (Fredriksson, & Selén, 2005). Schat och Kelloway (2003) genomförde en studie i sjukvårdsmiljö och undersökte hur stöd från arbetskamrater, chefer och ledning samt stöd i form av utbildning påverkar sambandet mellan våld (fysisk våld, psykiskt våld samt sekundärt våld) och ett antal utkomstvariabler. Stöd från arbetskamrater, chefer och ledning visade sig moderera effekter av våld på emotionellt välbefinnande, somatisk hälsa, och jobbrelaterade affekter (de känslor som arbetet framkallar hos studiens deltagare), men inte på försummande av arbetet eller rädsla för framtida våldsamma händelser.

Van Emmerik, Euwema, och Bakker, (2007) genomförde en studie bland anställda inom det holländska gendarmeriet, en militärt organiserad poliskår. De fann att stöd från arbetskamrater på samma nivå har en modererande effekt i relationen mellan stressorn osäkert klimat och dess effekt på emotionellt engagemang och hängivenhet till sitt arbete. I en nya zeeländsk studie på 527 poliser studerade forskare social support i form av interpersonell kommunikation (Stevens & Long, 2000). Man fann att upplevelsen av social acceptans kring att prata om traumatiska händelser som vålds- och hotsituationer, samt innehållet i den kommunikation som fördes hade en modererande effekt på PTSD-symptom. Att tala med kollegor hade över lag större effekter för hälsan än att tala med överordnade, och att tala i positiva ordalag om arbetsrelaterade ting samt att tala om negativa händelser i lagom dos gav störst effekt. Vid kommunikation med överordnade gav samtal om icke arbetsrelaterade ting störst effekt.

Self-efficacy. Ytterligare en faktor som kan inverka på förhållandet mellan våld och hot om våld och stress är self-efficacy. Self-efficacy definieras enligt Bandura (1997) som individens tilltro till sin egen förmåga att bemästra situationer som hon eller han möter. Larazrus (1999) och Bandura (1982; 1997) menar att self-efficacy påverkar individens sätt att värdera stressorer. En persons self-efficacy är enligt Banduras modell inte generell, utan

varierar mellan olika situationer och uppgifter (Bandura, 1997), men det finns även dem som förespråkar en mer generell tillämpning av begreppet (Van Yperen & Snijders, 2000). Bandura utgår ifrån att self-efficacy i relation till en specifik situation kan förbättras genom utbildning och/eller modellinläring (Bandura, 1997). Self-efficacy är beroende av kognitiva, sociala, emotionella och beteendemässiga förmågor hos individen. Dessa måste organiseras för att klara av den aktuella uppgiften (Bandura, 1997). Bandura (1982) menar att self-efficacy är den medierande faktorn mellan kunskap och handling; du kan mycket väl vara medveten om hur och varför du bör göra något, men utan tilltro till att du faktiskt klarar av det och att dina handlingar kommer att resultera i önskat resultat, kommer du förmodligen ändå inte att göra det.

Self-efficacy avgör också individens känslomässiga reaktion. Individer med låg self-efficacy kan värdera en uppgift som mycket svårare och mer oövervinnelig än vad den egentligen är, vilket skapar en stress och tar kraft från hanterandet av uppgiften. Personer med högre tilltro sin förmåga tenderar att uppleva mindre stress och har därmed mer energi att lägga på den faktiska uppgiften (Bandura, 1982). Jimmieson (2000) visade att self-efficacy är en faktor som kan ha påverkan på stressresponser. Howard et al. (2008) kom i sin studie fram till att self-efficacy hade en modererande roll mellan fysiskt våld och utbrändhet. I andra studier har man funnit att en hög self-efficacy minskar effekterna av stress och andra negativa konsekvenser i arbetssammanhang. Exempelvis fann Jex och Bliese (1999) att soldater med hög self-efficacy fick färre negativa reaktioner i relation till hög arbetsbelastning och långa arbetsdagar jämfört med kollegor med lägre self-efficacy. Wells, Minor, Angel, Matz och Amato (2009) påvisade i sin studie på anställda inom vård av kriminella ungdomar i delstaten Kentucky, USA, ett samband mellan stress och låg tilltro till arbetsrelaterad förmåga samt faktorer som upplevelse av hög risk för våld och hot och förekomst av faktiska aggressiva attacker. Man fann att lågt självförtroende i arbetet predicerade ökad arbetsrelaterad stress. Hastings och Brown (2002) visade att låg self-efficacy hos specialpedagoger gav ökad risk för att uppleva negativa emotionella reaktioner, definierat som rädsla/ångest och depression/ilska i svårbemästrade situationer, exempelvis då de blev utsatta för våld och hot om våld. Utbildning i att hantera vålds- och hotincidenter visade sig också interagera med de tre olika typerna av våld för emotionellt välbefinnande. I en tidigare studie av Schat och Kelloway

(2000) på sjukhusanställda samt anställda inom omsorg för personer med utvecklingsstörning fick man ett liknande resultat. Träning i att hantera vålds- och hotsituationer gav en ökad känsla av kontroll, lägre nivåer av rädsla för våld och färre symtom på stress för både psykiska och somatiska besvär för båda grupperna.

Sammantaget finns det lite forskning kring ungdomsvård och arbetsmiljö angående stress och våld och hot om våld. Tidigare forskning har framförallt tittat på andra yrkesgrupper såsom sjukhuspersonal och specialpedagoger. Ett flertal studier har kommit fram till att våld och hot om våld har samband med ett antal negativa konsekvenser för individens fysiska och psykiska hälsa i form exempelvis stress. Socialt stöd, liksom self-efficacy, har visat sig ha samband med upplevandet av negativa effekter på grund av våld och hot. Eventuellt har dessa faktorer även en modererande, buffrande effekt på relationen mellan våld och hot om våld och stress.

Syfte och frågeställningar

Våld och hot om våld är ett förekommande inslag i arbetsmiljön för behandlingsassistenter inom SiS verksamhet (Statens institutionsstyrelse, 2010b). Mot bakgrund av de forskningsresultat som finns att tillgå kring liknande arbetsmiljöer är syftet med denna studie att studera relationen mellan våld och hot om våld och stress, samt eventuell påverkan av self-efficacy och socialt stöd. Begreppen våld och hot om våld används av oss som beteckning för aggressivt och våldsamt beteende riktat mot anställda från verksamhetens klienter. Studien tar inte upp konflikter eller trakasserier anställda sinsemellan. Begreppen *primärupplevt våld* används för att beteckna våld riktat mot den egna personen och *sekundärupplevt våld* avser andrahands-upplevelser, då man själv varit närvarande eller incidenter man fått berättade för sig. Self-efficacy och socialt stöd har valts ut eftersom tidigare forskning indikerar en påverkansroll för dessa begrepp i relationen mellan våld och hot om våld och stress. Begreppen har valts ut med tanke på att de förutom att ge en god beskrivning av de fenomen vi vill undersöka, även skall kunna vara av praktisk nytta vid förebyggande arbetsmiljöarbete, eftersom de beskriver faktorer som är förändringsbara och kan stärkas genom målinriktat arbete från organisatoriskt håll.

Frågeställning 1: Finns det ett samband mellan våld och hot om våld på arbetet och stress för behandlingsassistenter inom SiS? Finns det samband mellan *grad av oro* för att utsättas för våld eller hot om våld och stress?

Hypotes 1:1 Att uppleva våld på arbetsplatsen har ett positivt samband med stress, en högre nivå av upplevt våld uppträder tillsammans med en högre grad av stress.

Hypotes 1:2 Det finns en skillnad i medelvärde mellan de som upplever mer oro inför att utsättas för våld och hot om våld, respektive de som upplever mindre oro. En högre grad av oro uppträder tillsammans med högre nivåer av stress.

Frågeställning 2: Påverkas ett eventuellt samband mellan att utsättas för våld och hot om våld på arbetet och stress av behandlingsassistenternas self-efficacy kring att kunna hantera våld och hot om våld? Finns det en skillnad i self-efficacy mellan de som upplever mer oro för att utsättas för våld och hot om våld, respektive de som upplever mindre?

Hypotes 2:1 Det finns ett negativt samband mellan self-efficacy och stress; en lägre grad av self-efficacy uppträder tillsammans med högre stressnivåer.

Hypotes 2:2 Det finns en skillnad i self-efficacy mellan de som upplever mer oro för att utsättas för våld och hot om våld, respektive de som upplever mindre oro.

Hypotes 2:3 Self-efficacy har en modererande effekt, graden av self-efficacy påverkar ett eventuellt samband mellan stress och våld och hot om våld.

Frågeställning 3: Påverkas ett eventuellt samband mellan våld och hot om våld på arbetet och stress av de anställdas upplevelse av socialt stöd på arbetsplatsen? Finns det en skillnad

mellan stöd från arbetskamrater och stöd från chef i relation till stress på grund av våld och hot om våld?

Hypotes 3:1 Det finns ett negativt samband mellan socialt stöd och stress. En låg grad av socialt stöd uppträder tillsammans med högre stressnivåer.

Hypotes 3:2 Det finns en skillnad mellan stöd från arbetskamrater och stöd från chef i relation till stress.

Hypotes 3:3 Socialt stöd har en modererande effekt, graden av socialt stöd påverkar ett eventuellt samband mellan stress och våld och hot om våld.

Metod

Procedur

Under början av hösten 2010 kontaktades och tillfrågades ett antal institutioner i SiS södra region via telefon om att delta i en internetbaserad enkätstudie. Sammanlagt valde fyra institutioner att delta. Vid dessa institutioner fick 136 medarbetare ett utskick via e-post som innehöll en kort information samt länk till en nätbaserad enkät. Antalet personer som genomförde enkäten uppgick till 48, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 35 %. Denna första enkät användes som pilotstudie och låg till grund för förbättring av enkäten. En tydligare operationalisering av våldsbegreppet inkluderades. Skalan *Emotional Reactions to Challenging Behaviours scales* (Mitchell & Hastings, 1998) som mäter emotionella reaktioner på våldsamt och svårbemästrat beteende uteslöts. Vi bedömde att denna skala brast i face validity för det tilltänkta stickprovet då några av de emotioner som mättes väckte undran hos respondenter. Skalan fungerade inte för att insamla för studien relevant information. Socialt stöd verkade vara av större relevans för SiS-institutionernas verksamhet och tydligare kopplat till studiens syfte.

I en andra omgång kontaktades institutioner i hela landet via telefon med förfrågan om att medverka i enkätstudien, fem institutioner valde att delta. Länk till enkäten samt information

om studien skickades via kontaktpersonen på respektive institution ut till 211 personer. Information om studien gavs även till medarbetarna av respektive avdelningsföreståndare. Enkäten kunde fyllas i under en tidsperiod av två veckor. Det finns ingen tillgänglig information om hur många av de 211 personerna som arbetade under den tidsperioden under vilken enkäten var tillgänglig, hur många som loggade in på sitt e-postkonto eller hur många som faktiskt visste att undersökningen pågick. 43 personer svarade på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 20 %. I den inledande bearbetningen av data kontrollerades respondenternas svar på frågan om arbetsuppgifter. Sju respondenter uteslöts från studien eftersom de fungerade i andra roller än som behandlingsassistenter. Varje persons svar granskades för att kontrollera för konstiga eller väldigt osannolika svar, till exempel samma svarsalternativ vid alla frågor. Statistiska bearbetningar utfördes på de 36 resterande respondenterna, med undantag för primärupplevt våld eller hot om våld samt sekundärupplevt våld eller hot om våld. N-talen för dessa beräkningar var 34 respektive 33 personer på grund av icke-nummeriska och svårtolkade svar som i den statistiska proceduren behandlades som bortfall av data. I variabeln primärupplevt våld eller hot samt i variabeln primär- och sekundärupplevt våld eller hot uppvisade en person extremt höga värden, vilka klassificerades som outliers och togs bort från data.

Deltagare

Enkäten vände sig till behandlingsassistenter inom SiS som arbetade med pojkar och flickor omhändertagna enligt Lag med särskilda bestämmelser av vård av unga (LVU) eller dömda till Sluten ungdomsvård (LSU). Enbart behandlingsassistenter som tillbringade huvuddelen av sin arbetsdag ute i verksamheten bland ungdomarna räknades in i studien och kontrollfrågor i enkäten syftade till att säkerställa att varje respondent verkligen tillhörde denna kategori. Behandlingsassistenterna arbetade på akutplacerings-(5,6 %), behandlande (77,8 %) eller utredande (8,3 %) avdelningar, ett antal arbetade på kombinerade akut- och utredningsavdelningar (8,3 %). Avdelningarna arbetade med liknande klientel och under liknande säkerhetspremissor och bedömdes utifrån detta ha samma typ av arbetssituation gällande våld och hot om våld. Respondenterna arbetade mellan 21 och 40 timmar i veckan ($M=36,3$, $SD=4,4$). De hade mellan 6 månaders och 30 års erfarenhet av att arbeta med institutionsvård av ungdomar ($M= 117,5$ mån, $SD = 88$) och hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats mellan 2 månader och 21 år ($M= 94,7$ mån, $SD = 76,8$). Kön fördelningen var 55,6 % män och

44,4% kvinnor. Åldersmässigt var 17 % av respondenterna mellan 26-34 år, 50 % mellan 35-49 år och 33 % var 50 år eller äldre. 83,3 % av behandlingsassistenterna angav att de hade en utbildning som var relaterad till deras arbete.

Mätinstrument

Data samlades in via ett nät distribuerat frågeformulär bestående av fem sektioner. I den första efterfrågades demografisk information via åtta frågor om deltagarna själva, deras arbetslivserfarenhet och utbildning. En fråga om huruvida respondenten hade något i sitt liv utöver arbetet som de upplevde som stressande, lades till för att ge en fingervisning om huruvida eventuell upplevd stress verkligen var arbetsrelaterad. 4 personer (11,1 %) svarade att det fanns andra faktorer i deras liv, utöver arbetet, som gjorde dem stressade. Därefter följde en sektion med en operationalisering av våldsbegreppet samt tre frågor relaterade till upplevelser av våld och hot om våld; förekomst, frekvens och huruvida det fanns oro för att bli utsatt för våld och/eller hot om våld. De övriga sektionerna i frågeformuläret innehöll mätskalor för socialt stöd, self-efficacy i relation till svårbemästrade beteenden och upplevd stress på arbetet. Det fanns även möjlighet för respondenterna att lämna fritt formulerade kommentarer kring enkäten och dess innehåll.

Våld och hot om våld. Frågor om våld och hot om våld konstruerades av oss själva.

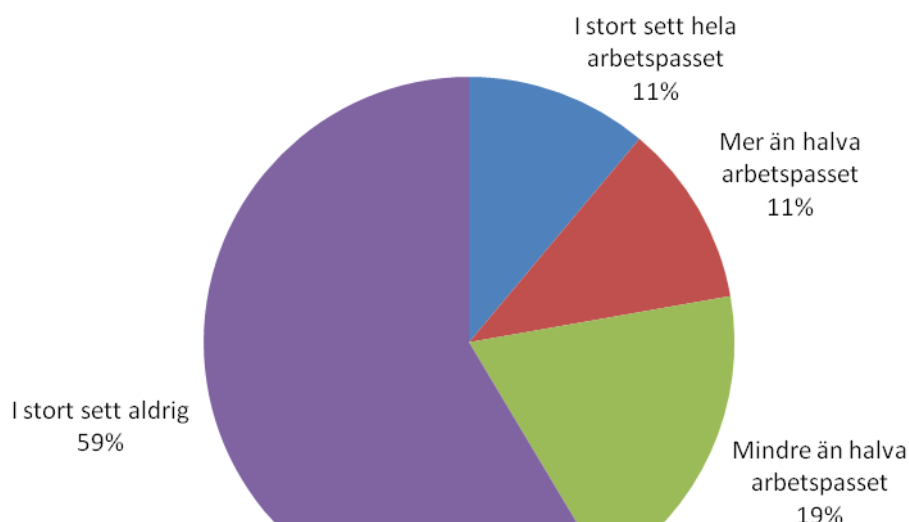
Frågorna föregicks av en definition av begreppen som hämtades från Winstanly och Wittington (2002) och omarbetades för att öka läsbarhet och ge större begriplighet. Den formulering som ingick i enkäten löd:

*Med **våld** menar vi all aggressiv fysisk kontakt oavsett om det uppstår några kroppsliga skador eller inte, till exempel slag, bitande eller klösningar. Som våld räknas även psykiskt våld, som verbala attacker, att bli kallad nedsättande saker, bli svuren åt eller bli personligen förolämpad.*

*Med **hot om våld** menar vi verbala hot om att skada eller ett hotfullt beteende som att slå i väggar eller välta möbler.*

Tre frågor rörde huruvida respondenten själv någonsin blivit utsatt för våld eller hot om våld (primärupplevt våld eller hot), om man blivit utsatt under det senaste året samt uppskattat antal incidenter som respondenten själv varit inblandad i. Tre frågor handlade om huruvida respondenten sett eller hört om kollegor som blivit utsatta (sekundärupplevt våld eller hot), någonsin och under det senaste året samt uppskattat antal gånger. En fråga gällde hur stor andel av ett arbetspass som respondenten känner oro för att bli utsatt för våld eller hot om våld.

Samtliga respondenter (100 %) hade någon gång under sin tid som behandlingsassistenter inom SiS blivit utsatta för våld eller hot om våld. 85,2 % rapporterade primärupplevt våld eller hot om våld under det senaste året ($M= 7,0$, $SD= 5,76$, $Min-max= 0-20$). Alla respondenter (100 %) rapporterade sekundärupplevelser, det vill säga att de någon gång under sin anställning inom SiS hade sett eller hört talas om att någon kollega blivit utsatt för våld eller hot om våld. Alla (100 %) rapporterade även sekundärupplevelser under det senaste året ($M= 13,94$, $SD= 10,00$, $Min-max = 1-45$). En sammanslagning av antalet primärupplevda och sekundärupplevda vålds- och hotincidenter gav $M = 20,47$ med en standardavvikelse på $SD= 14,43$ och värden mellan $Min-max= 1-65$. 22 % av respondenterna svarade att de kände oro för att råka ut för våld eller hot under *i stort sett hela till mer än halva* arbetspasset. 19 % kände oro under *mindre än halva* arbetspasset och 59 % kände sig *i stort sett aldrig* oroliga, se figur 1.



Figur 1. Oro för att uppleva våld eller hot om våld under ett arbetspass, fördelat i procent.

Perceived Stress Scale (PSS). Skalan mäter i vilken utsträckning en person värderar olika situationer i sitt liv som stressande och har visat sig vara användbar i studier som undersöker faktorer som påverkar självvärderad stress (Cohen, Carmack, & Mermelstein, 1983). I skalan ingår 14 frågor som syftar till att mäta global stress. I den aktuella studien byttes vid lämpliga tillfällen formuleringen “i ditt liv” ut till “i ditt arbete”, för att tydligare koppla upplevd stress till arbetet, något som eventuellt kan ha påverkat mätinstrumentets reliabilitet och validitet. Tabell 2 visar på $M= 37,28$, $SD = 7,74$ och att de skattade värdena ligger mellan 22 och 53. Cronbach’s alfa för skalan uppmäts i denna studie till .87, vilket kan anses vara en god reliabilitet.

Difficult Behaviour Self-Efficacy scale (DBSES). Self-efficacy i relation till svårbemästrade beteenden mäts med en skala bestående av fem item som täcker in känslor av självtillit, kontroll, tillfredsställelse med hur man hanterar svårbemästrade beteenden, känsla av att det man gör har en positiv inverkan på klienters svårbemästrade beteenden samt en subjektiv skattning av hur svårt man tycker att det är att arbeta med svårbemästrade beteenden (Hastings & Brown, 2002). Skalan översattes av oss och översattes tillbaka av en

engelsktalande kollega. Formuleringen ”våld och hot om våld” användes genomgående i översättningen för att beteckna de svårbemästrade beteenden som avsågs. Behandlingsassistenternas resultat på DBSES har ett medelvärde på 23,5 ($SD= 6,05$, $Min-max=11-35$) vilket framgår av tabell 2. Cronbachs alfa= .89, vilket tyder på en tillfredsställande reliabilitet.

Socialt stöd från arbetskamrater och chef. Socialt stöd uppmättes med en skala skapad av House (refererad till i Iverson, Oleklans, & Erwin, 1998) och modifierad av Iverson et al. (1998). Skalan består ursprungligen av delskalorna ”supervisor” (närmaste person i chefsposition), ”co-worker” (arbetskamrater som inte innehar samma typ av tjänst) och ”peer” (arbetskamrater som innehar samma typ av tjänst). Vi valde begreppet ”arbetskamrater” och slog samman ursprungsformulärets ”co-worker och ”peer” eftersom åtskillnaden ansågs överflödig. Helskalan kom således i översättning att bestå av två skalor, ”Arbetskamrater” och ”Chef”. Socialt stöd uppmättes med tre frågor i vardera delskala, som rörde huruvida arbetskamraterna/chefen uppfattades som pålitliga, lyssnande och stödjande. Skalan översattes från engelska till svenska av oss och översattes tillbaka av en engelsktalande kollega. Skalan uppvisade ett värde på Cronbachs alfa= .89 för hela skalan samt Cronbachs alfa= 0,80 för underskalan ”Arbetskamrater” och Cronbachs alfa= .93 för underskalan ”Chef,” vilket tyder på god reliabilitet. Helskalan gav ett medelvärde på 23,3, en standardavvikelse på 4,43 och poängen varierade mellan Min=11 och Max=30, se tabell 2.

Tabell 2

Deskriptiv statistik för skalor

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	min-max	α
PSS	37.28	7.74	22-53	.87
DBSES	23.50	6.05	11-35	.89
SocSC	12.58	2.10	7-15	.80
SocSA	10.94	2.89	3-15	.93

Not. PSS= Perceived stress scale DBSE= Difficult Behaviour Self-Efficacy scale SocSC= Socialt stöd från chef
SocSA= Socialt stöd från arbetskamrater

Statistiska analyser

Den statistiska bearbetningen i denna undersökning genomfördes med hjälp av SPSS. Utifrån de demografiska frågorna beräknades deskriptiv statistik över arbetstid, erfarenhet, ålder, kön och uppgiftsrelaterad utbildning samt oro inför arbetsrelaterat våld eller hot om våld (Figur 1). För skalorna beräknades beskrivande data fram (Tabell 2). En korrelationsanalys för skalorna genomfördes (Tabell 3). För att undersöka eventuella direkta samt modererande effekter genomfördes en sekventiell multipel regressionsanalys vardera för variablerna self-efficacy och socialt stöd från chef samt arbetskamrater. Denna analysmetod valdes framför variansanalys (ANOVA) eftersom de kontinuerliga variabler som studien genererade lämpar sig bättre för sekventiell multipel regressionsanalys (Frazier, Tix, & Barron, 2004). Förutsättningarna för att använda sig av denna analysmetod undersöktes vid varje tillfälle inför genomförandet, inkluderat variablernas och residualernas normalfördelning, antagandet om homoskedastisitet samt frånvaro av multikolinjäritet. ANOVA och Tukey's post hoc-analys användes för att undersöka medelvärdesskillnader mellan olika grupper inom stickprovet.

Resultat

Samband mellan våld och hot, oro och stress

Enligt tabell 3 korrelerar våld och hot om våld i behandlingsassistenternas arbetsmiljö mycket svagt och ickesignifikant med stress ($r = .07$, $p = ns$). Inget signifikant positivt samband kan beläggas mellan primär- och sekundärupplevt våld eller hot om våld och stress, således finns inte stöd för hypotes 1:1 i denna studie.

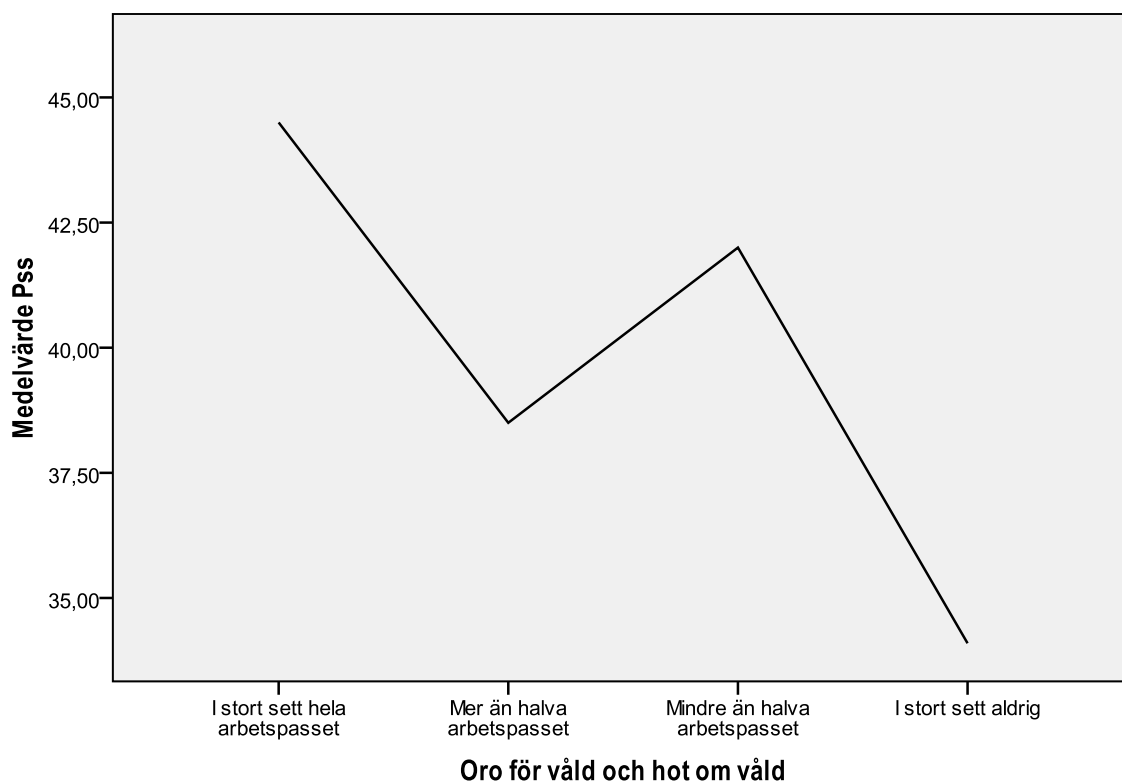
Tabell 3

Korrelationer mellan skalorna

Variabel	1	2	3	4	5	6
1. Stress	-	.04	.07	-.73**	-.57**	-.30
2. Primärupplevt våld		-	.83**	-.07	-.11	-.10
3. Primär- och sekundärupplevt våld			-	-.06	-.18	-.29
4. Self-efficacy				-	.59**	.30
5. Socialt stöd Chef					-	.81**
6. Socialt stöd Arbetskamrat						-

** $p < .01$.

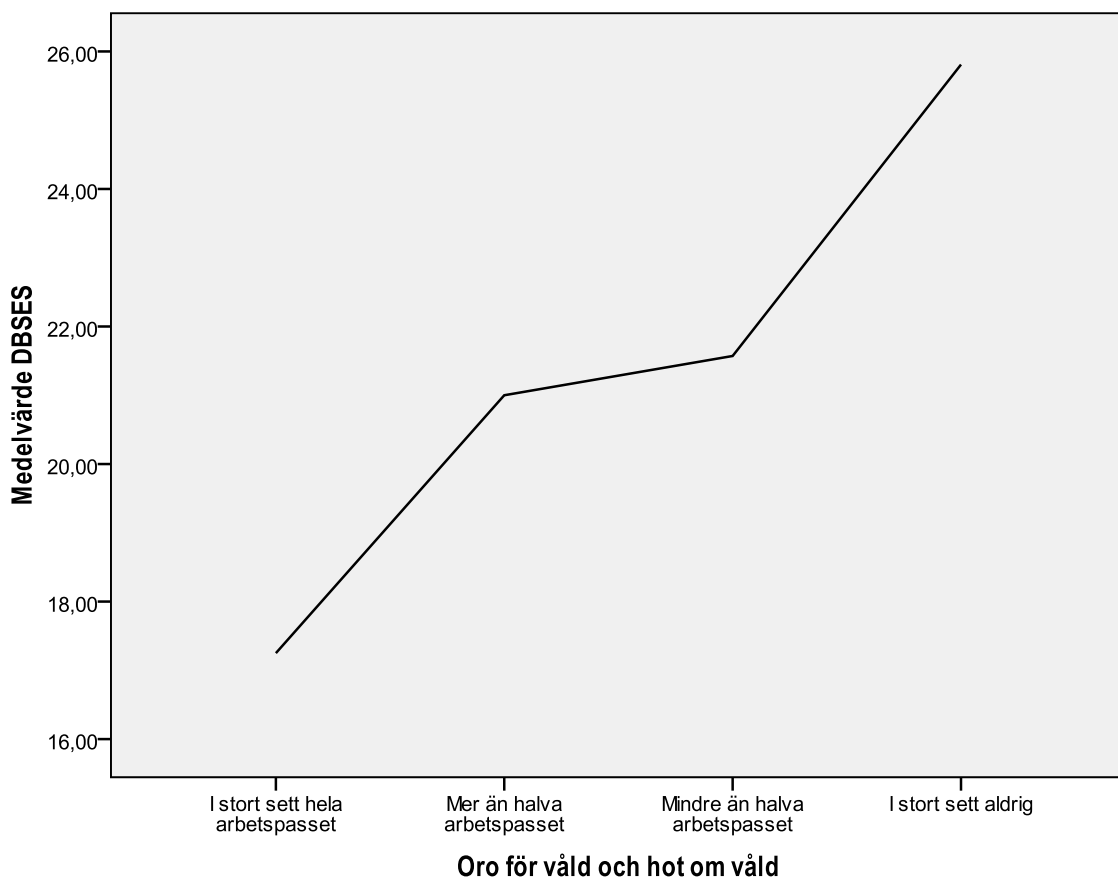
ANOVA genomfördes för att undersöka om det finns en signifikant skillnad i stress beroende på *grad av oro* för att utsättas för våld eller hot om våld. Resultatet visade en signifikant skillnad ($F(3,32) = 4,12$, $p < .05$). Tukey post hoc test visar att den enda signifikanta skillnaden finns mellan de behandlingsassistenter som upplever oro för att utsättas för våld eller hot under i stort sett hela arbetspasset, och de som i stort sett aldrig oroar sig. Medelvärdeskillnaden mellan dessa grupper är på 10.40, $p < .05$, se Figur 2. Således finns stöd för hypotes 1:2.



Figur 2. Illustration av sambandet mellan graden av oro för att uppleva våld eller hot om våld under ett arbetspass och stress.

Samband mellan våld och hot, oro, stress och self-efficacy

Det finns ett starkt negativt samband mellan self-efficacy i att hantera våldsamma och hotfulla situationer, och stress ($r = -.73$, $p < .001$), se tabell 3. Därmed finns stöd för hypotes 2:1. En ANOVA utfördes för att undersöka eventuella skillnader i self-efficacy beroende på hur mycket oro man känner. Via denna analys hittades en skillnad i self-efficacy beroende på grad av oro för att utsättas för våld eller hot om våld, men endast mellan de som upplever mycket oro för att utsättas för våld eller hot om våld, respektive de som upplever lite oro ($F(3,32) = 3.54$, $p < .05$). Tukey post hoc test visar att medelvärdeskillnaden i self-efficacy mellan de som upplever oro under i stort sett hela arbetspasset och de som i stort sett aldrig upplever oro är signifikant (Medelvärdeskillnad 8.56, $p < .05$), se figur 3. Detta ger stöd för hypotes 2:2.



Figur 3. Illustration av sambandet mellan graden av oro för att uppleva våld eller hot om våld under ett arbetspass och Self-efficacy.

En sekventiell multipel regressionsanalys användes för att skapa en modell för prediktion av stress och utforska huruvida self-efficacy modererar effekten av primärupplevt våld på stress. I ett första steg lades primärupplevt våld in som prediktor. Modellen var inte statistiskt signifikant ($F(1,32) = 0.05$, $p = ns$, $R^2 = .00$). Primärupplevt våld saknar signifikant prediktionsvärde för behandlingsassistenternas upplevda nivå av stress ($t = 0.23$, $p = ns$). I ett andra steg adderades self-efficacy. Modellen var signifikant ($F(1,30) = 28.66$, $p < .00$, $R^2 = .49$). Self-efficacy hade en signifikant unik effekt ($t = -5.35$, $p < .00$), stress minskade med högre self-efficacy samt 49% av variansen i stress kan förklaras av self-efficacy. Det tredje steget bestod i adderandet av interaktionen mellan primärupplevt våld och self-efficacy.

Tillägget av denna interaktionsvariabel ökade inte signifikant modellens förklarade varians ($F(1, 29) = 0.11, p = \text{ns}, R^2 = .00$). Self-efficacy visar sig i denna studie inte ha någon signifikant modererande effekt av primärupplevt våld på upplevd stress. Stöd kan utifrån ovan redovisade resultat inte hävdas för hypotes 2:3.

Samband mellan våld och hot, stress och socialt stöd

Det finns en stark och signifikant negativ korrelation mellan socialt stöd och stress ($r = -.53, p < .01$). Ju mer socialt stöd någon upplever, desto mindre stress. Således finns stöd för hypotes 3:1. Det finns en skillnad mellan stöd från arbetskamrater och stöd från chef i relation till stress och därmed stöd för hypotes 3:2. Korrelationen mellan socialt stöd från chef och stress är stark och statistiskt signifikant ($r = -.57, p < .01$). Sambandet mellan stöd från arbetskamrater och stress är icke-signifikant och medelstarkt ($r = -.30, p = \text{ns}$). Då sambandet mellan stöd från arbetskamrater och stress trots avsaknaden av signifikans kan tolkas som linjärt snarare än icke-linjärt, är förutsättningarna för en regressionsanalys uppfyllda.

En sekventiell multipel regressionsanalys utfördes för att skapa en modell för prediktion av stress och utforska huruvida socialt stöd från chef modererar effekten av våld på upplevd stress. I ett första steg lades primär- och sekundärupplevt våld in som prediktor. Modellen var inte statistiskt signifikant ($F(1,31) = 0.17, p = \text{ns}, R^2 = .01$). Primär- och sekundärupplevt våld saknar signifikant prediktionsvärde för behandlingsassistenternas upplevda nivå av stress ($t = 0.41, p = \text{ns}$). I ett andra steg adderades socialt stöd från chef. Modellen var signifikant ($F(1,30) = 14.50, p < .00, R^2 = .32$). Socialt stöd från chef hade en signifikant effekt ($t = -3.81, p = .00$), det vill säga stress minskar med socialt stöd från chefen. Det tredje steget bestod i adderandet av interaktionen mellan primär- och sekundärupplevt våld och socialt stöd från chef. Tillägget av denna interaktionsvariabel ökade inte signifikant modellens förklarade varians, ($F(1,29) = 1.50, p = \text{ns}, R^2 = .03$). Socialt stöd från chef visar sig i denna studie inte ha någon signifikant modererande effekt av primär- och sekundärupplevt våld på upplevd stress.

Ytterligare en sekventiell multipel regressionsanalys utfördes för att skapa en modell för prediktion av stress och utforska huruvida socialt stöd från arbetskamrater modererar effekten av våld på upplevd stress. Prediktionsvärdet för primär- och sekundärupplevt våld är detsamma som redovisats ovan. I ett andra steg adderades socialt stöd från arbetskamrater. Modellen var signifikant ($F(1,30) = 4.2, p < .05, R^2 = .12$). Socialt stöd från arbetskamrater

hade en signifikant effekt ($t = -2.05$, $p = .05$), det vill säga stress minskar med socialt stöd från arbetskamrater. Det tredje steget bestod i adderandet av interaktionen mellan primär- och sekundärupplevt våld och socialt stöd från arbetskamrater. Tillägget av denna interaktionsvariabel ökade inte signifikant modellens förklarade varians, ($F(1,29) = 0.22$, $p = ns$, $R^2 = .01$). Socialt stöd från arbetskamrater visar sig i denna studie inte ha någon signifikant modererande effekt av primär- och sekundärupplevt våld på upplevd stress. Stöd kan mot bakgrund av ovan redovisade regressionsanalyser inte fastställas för hypotes 3:3.

Diskussion

Etiska beaktanden

Det kan finnas en risk att man, genom att tala om hot och våld i behandlingsassistenternas arbetsmiljö, bidrar till en svartmålande bild av de ungdomar som kommer för vård inom SiS. Syftet med studien är inte att studera ungdomarna eller att demonisera dem utifrån förekomsten av våldsamma beteenden inom SiS institutioner. Studien tar inte upp maktperspektiv och söker inte förklara orsaker eller möjliga vidmakthållande faktorer vad gäller den relativt höga förekomsten av våld inom SiS. Syftet har varit att studera hur våld och hot tycks samspela med stress, self-efficacy och socialt stöd för de anställda. Att fler än en institution valdes ökade studiens reliabilitet och generaliserbarhet, men bidrog även till en ökad anonymitet för deltagarna. Arbetsplats specifika faktorer hade eventuellt kunna röja deltagarnas identitet på grund av det begränsade antalet deltagare, om endast en institutions behandlingsassistenter valts som stickprov. Den nätbaserade enkäten fylldes i och skickades anonymt till oss, ingen möjlighet fanns att spåra vilka personer som svarat på frågorna. För att ytterligare garantera anonymiteten tillfrågades respondenterna vilket åldersspann de tillhörde, snarare än exakt hur gamla de var. Resultatet av undersökningen återkopplades till de medverkande institutionerna i form av skriftlig avrapportering.

Samband mellan våld och hot, oro och stress

Resultaten visar att arbete inom ungdomsvården innebär en stor risk för att utsättas för våld och hot om våld. Behandlingsassistenternas värden gällande upplevd stress kan anses vara

höga, $M = 37,28$. Normvärden för PSS i svensk population har tidigare uppmäts av forskare till $M = 24,40$ (Eksin & Parr, 1996 refererad till i Brinkborg & Michanek, 2009). Det finns således faktorer som gör att behandlingsassistenterna upplever relativt mycket stress på arbetet. Resultaten visar dock på att upplevande av våld och hot om våld på arbetet **inte** har ett statistiskt signifikant samband med arbetsrelaterad stress. Detta är anmärkningsvärt utifrån tidigare forskning som funnit belägg för just ett sådant samband (Lazarus, 1999; Leather et al., 1997; Menckel et al., 2002; Parent-Thirion et al., 2007). Detta leder till funderingar kring huruvida studien verkligen har lyckats fånga in effekterna av våld och hot om våld på ett rättvisande sätt. Syftet i denna studie har varit att undersöka mer direkta, till skillnad från kumulativa, effekter av våld på arbetet. Kanske är det så att effekter av våld bäst studeras i ett mer långsiktigt perspektiv och i form av exempelvis utbrändhet (Jeanneau, 2002; Winstanley & Whittington, 2002).

Behandlingsassistenterna i denna studie ter sig uppleva lite oro när det gäller att utsättas för våld eller hot om våld på arbetet: fyra av fem anger att de i stort sätt aldrig eller mindre än halva tiden upplever en sådan oro. Beaktansvärt i detta sammanhang är att det, trots det ringa stickprovet, framträder en signifikant medelvärdeskillnad i stress mellan de som i stort sett aldrig är oroliga och de som i stort sätt alltid är. Detta kan vara en indikation på att det inte är **våld** som har ett samband med hur stressad en person upplever sig vara, utan snarare **oron** för att utsättas för våld. Som Suserud et. al. (2002) påpekar kan vålds- och hotsituationer utlösa känslomässiga reaktioner som snarare än själva händelsen i sig, kan ha en stark påverkan på individen. Man skulle även kunna spekulera i att en högre stressnivå i sig, oavsett om stressorerna består i våld och hot eller i något annat, skulle kunna leda till en ökad grad av oro som även omfattar våldssituationer. Även en så kallad *tredje variabelproblematik* kan föreligga, vilket innebär att en bakomliggande, hittills okänd, faktor kan ha betydelse för både oro och stress.

Frånvaron av en statistiskt signifikant korrelation mellan våld och stress kan eventuellt förklaras utifrån en naturlig selektionsprocess. Att ungdomsvård innebär ett utsatt arbete är ett faktum som torde vara känt av de personer som söker sig till SiS. Personer som inte trivs med att arbeta i en sådan arbetsmiljö kommer med största sannolikhet inte heller söka arbete i den typen av verksamhet. De individer som tar anställning inom SiS kan således tänkas vara

individer som har en viss härdighet inför aggressioner och som anser att ungdomsvården är en god arbetsplats, våldsrisk till trots. Tidigare studier (Howard et al., 2008; Rose et al., 2004; Schat & Kelloway, 2000; Wieclaw et al., 2006; Winstanley & Whittington, 2002) har inkluderat bland andra vårdpersonal och pedagogisk personal. Dessa arbeten kan tänkas attrahera människor med ett annat sätt att värdera förekomst av våldsamma situationer.

Bristen på belägg för våld och hot om våld och dess samband med stress i denna studie kan betraktas utifrån att personal på arbetsplatser där man som yrkesperson möter våld och hot om våld, ser våld och hot om våld som ett mer eller mindre naturligt inslag i arbetet och därmed inte noterar sådana händelser som något avvikande (Menckel & Viitasara, 2002; Wieclaw et al., 2006; LeBlanc & Kelloway, 2002). Utifrån de kommentarer som behandlingsassistenterna haft möjlighet att lämna när de fyllt i enkäten (exempelvis: ”Det råder en uppfattning om att man får tåla det då man arbetar med ungdomar på institution”) verkar så vara fallet bland de personer som ingår i denna studie. Detta kan resultera i en högre tröskel för vad som anses vara våld och hot om våld, något som ger konsekvenser för våldsvariabeln i denna studie då den baseras på självskattning.

Samband mellan våld och hot, oro, stress och self-efficacy

Sambandet mellan self-efficacy när det gäller att hantera våldsamma och hotfulla situationer och stress är statistiskt signifikant och mycket starkt negativt. Det verkar som om self-efficacy har stor betydelse för upplevelsen av stress i hanterandet av våldsamma och hotfulla situationer; de behandlingsassistenter som skattar sin grad av self-efficacy högre förefaller inte bli lika stressade som de behandlingsassistenter som skattar sin self-efficacy lägre, se samt tabell 3. Detta överensstämmer med Banduras tanke om att self-efficacy påverkar stresspåslaget i ett givet sammanhang (Bandura, 1997) och korresponderar med resultat från Wells et al. (2009) samt Schat och Kelloway (2000). En lägre grad av self-efficacy, att på något sätt utstråla en osäkerhet i vålds- och hotsituationer, skulle möjligen kunna attrahera en högre grad av hot och våld, vilket kan leda till mer stress på grund av känslan av att vara ”speciellt utvald måltavla”.

En lägre self-efficacy skulle även kunna bidra till sämre faktisk förmåga att hantera våld och hot om våld på ett tillfredställande och för ungdomarna positivt sätt, vilket ytterligare kan öka stressnivån. Därutöver kan blotta tanken på att en våldssituation skulle kunna leda till allvarlig fysisk skada, för egen del eller för andras, verka stressande. Till sist kan tankar på hur man utifrån sina mål och värderingar *borde* hantera situationen resultera i skuld känslor. Tankar på att andra skall döma ens beteende negativt eller uppfatta en som mindre stabil och pålitlig är exempel på föreställningar om konsekvenser av att inte kunna hantera situationen, som skulle kunna väcka stress hos individen.

Över lag verkar behandlingsassistenterna i denna studie ha en relativt god self-efficacy i att hantera våld och hot om våld. Detta kan vara ett resultat av den naturliga selektionsprocess som diskuterats ovan, där personer som upplever svårigheter med att hantera våld och hot om våld eventuellt inte söker sig till arbete inom SiS. Den goda self-efficacy som respondenterna uppvisar kan också vara ett resultat av erfarenhet och utbildning som de förvärvat under sin tid inom ungdomsvården. Schat och Kelloway (2000) finner att träning i att hantera våldsamma och hotfulla situationer i arbetsmiljön leder till lägre nivåer av stresssymptom på grund av en ökad känsla av kontroll och en minskning av rädsla hos de anställda. Bandura (1982) menar att kunskap kan vara svår att omsätta i handling om det saknas en grundläggande tillit till den egna förmågan. Träning bör därför, för att ge optimal effekt, innehålla komponenter som stärker behandlingsassistenternas self-efficacy. Inom SiS utbildas de anställda i konflikthanteringsmodellen No power - no loose, som framtagits internt. Modellen syftar till att lära ut självskydd och greppteknik och på så vis ge ökad trygghet för ungdomarna och bättre arbetsmiljö för personalen (Rydén, 2008). Utbildningen kan vara en faktor som bidrar till en relativt hög self-efficacy bland behandlingsassistenterna. Kleber och van der Velden (1996) menar att effekten av förberedande interventioner kan minska om tiden mellan utbildning och en eventuell våldsam situation är för lång. Tiden sedan senaste utbildningstillfället i No power - No loose kan således vara en faktor som påverkar self-efficacy i händelse av våld och hot om våld. Vi har i denna studie inte kontrollerat för om eller när behandlingsassistenterna gått utbildningen, eller studerat eventuella resultat av denna.

Medelvärdeskillnaden i self-efficacy är stor och signifikant mellan den grupp som skattar sig som oroliga under i stort sett hela arbetspasset och de som skattar att de i stort sett aldrig oroar sig. Med tanke på att grupperna i denna studie är små, i den grupp som skattat att de är oroliga i stort sätt hela arbetspasset är det bara fyra personer, är det anmärkningsvärt att skillnaden blir signifikant. Det skulle kunna vara så att låg self-efficacy leder till en ökad grad av oro, men en högre tendens till att känna oro i situationen skulle också kunna leda till lägre self-efficacy, kausala samband eller riktning i relationen kan inte fastställas i denna studie. Det kan även diskuteras huruvida oro och self-efficacy är två åtskilda begrepp. Kanske är det lägre medelvärdet i self-efficacy för den grupp som skattat oro under i stort sett hela arbetspasset, snarare ett resultat av att self-efficacy och oro i själva verket beskriver samma underliggande variabel. Detta kontrolleras inte för i denna studie. Men i enlighet med Hastings och Browns (2002) forskning kring specialpedagoger, verkar det som om de behandlingsassistenter som skattar sin self-efficacy lågt i samband med våld och hot om våld, riskerar att uppleva mer negativa emotionella reaktioner där oro kan vara en av dessa.

Self-efficacy får utifrån det insamlade materialet **inte** någon roll som modererande faktor mellan våld och stress. Eventuellt kan detta förklaras utifrån den diskussion som förts ovan kring våldsvariabeln i denna studie och hur man eventuellt snarare bör titta på oro för våld som prediktorvariabel. Med en mer korrekt prediktorvariabel, kan det tänkas att self-efficacy även har en modererande effekt i relation till negativa effekter av våld och hot.

Samband mellan våld och hot, stress och socialt stöd

Det negativa samband mellan socialt stöd och stress som visar sig i denna studie kan sägas vara väntat utifrån tidigare studier (Fredriksson & Selén, 2005; Schat & Kelloway, 2003; Viswesvaran et al., 1999). Resultaten kan inte tolkas som att socialt stöd har skyddande effekter på stressupplevelser till följd av våld och hot om våld, eftersom sambandet mellan våld och stress är svagt i den aktuella studien. Tolkningen av resultatet måste därför göras med försiktighet och snarast sättas i relation till stressbegreppet som helhet. Det visar sig att socialt stöd från chef har starkast samband med graden av upplevd stress. Resultatet kan sättas i relation till Stevens och Longs (2000) resultat som pekar på att det snarare är stöd från kollegor som har störst effekt på psykiskt välbefinnande. Det kan diskuteras huruvida det faktiskt är så att chefens stöd är mer betydelsefullt i relation till upplevd stress eller om det snarare är så att respondenterna generellt är mer nöjda med det sociala stöd de får från

arbetskamraterna och att det finns en takeffekt i skalan, detta med tanke på att respondenterna skattar socialt stöd från arbetskamrater signifikant högre. Stöd från arbetskamraterna kan eventuellt också ses som en självklarhet bland behandlingsassistenterna. Kommentarer som "vi har alltid stöd av varandra" visar på att det verkar finnas ett gott samarbetsklimat kring vålds- och hotsituationer. Det kan resoneras kring huruvida variabeln socialt stöd från chef innehåller en missnöjesvariabel. Kanske kan missbelåtenhet med arbetssituationen i stort ta sig uttryck i rapportering av lägre socialt stöd från chefen.

När vi undersökte förutsättningar för regressionsanalys fann vi att relationen mellan socialt stöd från arbetskamrater och stress eventuellt kan närma sig det kurvlinjära. Bedömningen huruvida ett linjärt samband föreligger var i det här fallet till viss del öppet för tolkning, men vi valde att ändå sluta oss till ett linjärt samband. Eventuellt kan otydligheten i sambandet vara en indikation på att det snarare är en viss typ av socialt stöd från arbetskamrater som uppträder i samband med mer eller mindre stress, kanske är det kvalitén på det sociala stödet som är av vikt?

Det går inte att uttala sig om kausaliteten i relationen mellan socialt stöd och stress i denna studie, men socialt stöd från chef visar sig vara en signifikant prediktor för stress. Även socialt stöd från arbetskamrater visar sig vara en signifikant prediktor för stress, även om denna är något svagare. Detta går i linje med fynd i en tidigare genomförd metastudie (Viswesvaran et al., 1999), i vilken man kunnat urskilja ett liknande riktningssamband. I den aktuella studien finns inget belägg för socialt stöd som modererande faktor mellan våld och hot om våld och stress, varken för chefs- eller arbetskamratstöd. Eftersom ett tydligt samband mellan våld och hot om våld och stress saknas, kan effekter av socialt stöd inte knytas till effekter av våld utan enbart tolkas i relation till stressbegreppet oavsett stressorer. Det skulle kunna förhålla sig så att en upplevd brist på socialt stöd har ett direkt samband med stress, det vill säga är en stressor i sig, snarare än att fungera som moderator mellan en annan stressor (våld och hot om våld) och stress.

Studiens begränsningar

Studien är i valet av variabler tydligt påverkad av sitt kulturella sammanhang och resultaten bör tolkas utifrån en medvetenhet om detta. Till exempel kan begreppet self-efficacy tänkas

vara specifikt för västerländska kulturer, vilket begränsar generaliserbarheten till en given kulturell kontext.

Variablerna primärupplevt och sekundärupplevt våld och hot om våld kan ifrågasättas vad gäller validitet när den sätts i relation till andra studier. Flertalet andra studier har tittat på våld enbart riktat mot den egna personen och de negativa effekter som detta får för individen (LeBlanc & Kalloway, 2002; Winstanley & Whittington, 2002). Inom ungdomsvården kan det tänkas att en del av våldet sker ungdomarna emellan istället för att riktas direkt mot personal. Att våldet inte är riktat mot personalen i sig, även om personal går emellan, kan eventuellt minska deras upplevelse av stress i sådana situationer. Frågor som hade gjort en distinktion gällande våldets riktning hade kanske kunnat ge andra resultat som visat att det finns olika typer av våldssituationer som ger olika upplevelser hos personalen.

Frågorna kring vålds- och hotincidenter som behandlingsassistenterna upplevt konstruerades av oss själva och rörde dels primärupplevelser av våld och hot om våld, det vill säga händelser då personen själv varit inblandad och sekundärupplevelser, då man sett eller hört talas om en incident men inte själv varit direkt inblandad i förloppet. Sekundärupplevt våld och hot om våld tilldelades en egen fråga då det i tidigare forskning framkommit att vetskapen om att andra råkat illa ut kan vara nog för att skapa stress och oro hos en individ som befinner sig i samma miljö (Schat & Kelloway, 2003). Det kan dock diskuteras huruvida primärupplevt och sekundärupplevt våld skapar samma nivå av negativa konsekvenser. Om så inte är fallet kan den sammanvägda variabeln Primärupplevt och Sekundärupplevt Våld vara missvisande, på grund av att den består av två olika faktorer med olika grad av förklaringsvärde för utfallet i upplevd stress.

I den enkät som användes för datainsamling definierades våld och hot om våld i syfte att skapa ett brett och tydligt våldsbegrepp. Detta eftersom vanligt förekommande begrepp ofta får olika innebörd beroende på i vilket sammanhang och av vem begreppen används. Att försöka definiera ett allmänt och vanligt förekommande begrepp kan vara svårt eftersom begreppet, just på grund av att det är allmänt och vanligt, anses ha en självklar tolkning som dock varierar med individ. Det kan därför tänkas att det begrepp vi efterfrågat inte är det samma som respondenterna har haft i åtanke då de svarat på frågorna, trots den inledande begreppsliga definitionen. Detta skulle kunna vara en del av förklaringen till den stora

spridning av svar kring antalet upplevda vålds- och hotincidenter, som uppmätts i studien. Ett annat dilemma kring frekvensfrågorna kring våld är att de mäter en skattning av upplevelserna snarare än de ger ett objektiva mått på antal. Om en enskild behandlingsassistent upplever våld och hot på arbetsplatsen som obehagligt, kan det vara så att den känslomässiga upplevelsen påverkar personens minne till att omfatta ett större antal incidenter. Det kan å andra sidan vara så att man underrapporterar antalet händelser, på grund av att man inte lagt situationer som inte påverkat en nämnvärt, på minnet. Frågorna var konstruerade så att de gav utrymme för svar som inte var numeriska, och gav möjlighet att ge ett uppskattat spann av incidenter snarare än en specifik siffra, exempelvis 10-20 gånger. På grund av detta uppstod ett mindre bortfall av data då svar uteslöts eftersom de inte gick att tolka i exakta siffror. Att formulera frågan på ett mer specifikt sätt hade eventuellt givit etydligare svar. För att ge måttet mer tillförlitlighet skulle det också kunna ha jämförts med årsrapporter om våldsincidenter från SiS, något som inte gjorts i studien.

Relevansen i att ha en fråga om utbildning kan ifrågasättas då resultaten från denna fråga inte använts i några statistiska beräkningar. I ett inledande skede fanns tanken hos oss att kontrollera för huruvida behandlingsassistenternas egen uppfattning kring om man hade en för arbetsuppgifterna relaterad utbildning, hade samband med hur man upplevde vålds- och hotsituationer i termer av stress och self-efficacy. Frågan var dock så allmänt hållen att det visade sig svårt att definiera vad som skulle kunna uppfattas som relaterad utbildning med tanke på specifika incidenter. Eventuellt skulle en fråga gällande SiS-institutionernas egen internutbildning i att hantera våld, ha varit mer informativ. Att inkludera en sådan fråga diskuterades i ett inledningsskede av undersökningen men valdes bort utifrån att undersökningen inte skulle bli en utredning av SiS genomförande av internutbildning.

Stress som korrelerande variabel kan vara en möjlig felkälla i studerandet av våld på arbetet, se validitetsfrågan vad gäller stressbegreppet, som diskuterats ovan. Studien intresserar sig bara för stressoren våld vilket gör det svårt att utesluta andra möjliga stressorer. Tidspress, personalbrist eller otydlig arbetsfördelning är exempel på fler faktorer som troligen har betydelse för behandlingsassistenternas stressupplevelse. Dock kontrollerade vi för att det inte fanns någon större stressor utanför arbeten som eventuellt kunde ha spill över-effekt på arbetet. Valet av PSS-skalan som mätinstrument för våldsrelaterad stress kan diskuteras, då

skalan trots att formuleringarna “i ditt liv” byttes till “i ditt arbete” i frågorna, kan ha varit ett allt för generellt mått för att fånga effekter av våld och hot om våld. Även skalorna som mäter socialt stöd är allmänt hållna vilket gör det osäkert att dra att slutsatser om huruvida socialt stöd inverkar på effekter av våld och hot om våld. I synnerhet gäller detta då ett statistiskt signifikant samband mellan våld och hot om våld och stress saknas. Ett våldsspecifikt mått på socialt stöd hade eventuellt kunnat användas för att finna direkta effekter.

Skalan Difficult Behaviour Self Efficacy Scale skapades ursprungligen för ett stickprov bestående av specialpedagoger som arbetade med barn och vuxna med autismspektrumstörning. Begreppet “difficult behavior” avsåg bland annat våldsamt beteende, men även sådant som repetitivt beteende och självskadande. “Difficult behavior” specificerades i översättningen till “våld och hot om våld”. Anpassningen till den aktuella studiens stickprov tycks ha fungerat tillfredställande.

Skalan för socialt stöd är problematisk då de enskilda frågorna inte explicit behandlar våld och hot om våld. Våldsvariabeln tas upp i den inledande texten men nämns inte i frågorna vilket kan äventyra validiteten eftersom respondenten kan ha svarat på frågorna med tanke på socialt stöd på arbetsplatsen *i allmänhet*, och inte i relation till specifika vålds- och hotsituationer.

Svarsfrekvensen på 20% vilket kan betecknas som lågt, samt det faktum att studien inte tillämpat randomiserad urval, kan innebära att studiens resultat påverkas av olika former av bias. Det är fullt möjligt att behandlingsassistenter som exempelvis upplever mycket stress, oavsett orsaken till denna, inte svarar på en enkätstudie som ytterligare skulle lägga last på upplevelsen av en redan tung börda. Att svara på enkäten skulle å andra sidan kunna ge ett godtagbart skäl att stanna i personalrummet och få en stunds respit från en stressande miljö. En rad andra faktorer kan bidra till att stickprovet inte blir representativt för hela gruppen behandlingsassistenter. Exempelvis kan grad av datorvana, om man jobbat flest dag- eller kvällspass under svarstiden eller vilken typ av avdelning man arbetar på innebära olika möjligheter att svara. Svarsfrekvensen i denna studie har troligtvis påverkats av att det tidsmässigt nära insamlandet av data föregick en intern enkätbaserad studie som handlade om arbetsmiljön inom SiS. Behandlingsassistenterna kan helt enkelt ha tröttnat på att fylla i

enkäter. Det skulle kunna finnas faktorer som utmärker de som tröttnat som en grupp skild från de som kan tänka sig att svara på en enkät till. Då ett representativt urval inte kan säkerställas och begreppsvaliditet är osäker framför allt för variablerna våld och stress, bör generaliserbarheten till behandlingsassistenter som population ifrågasättas.

I de inledande frågorna i formuläret uppmanades respondenterna att ange kön. En fråga angående detta utformades med bakgrund av att tidigare forskning hade indikerat att det finns skillnad mellan könen gällande upplevd stress för personal inom Sis (Jeanneau, 2002). Det fanns en tanke hos oss att undersöka sådana skillnader också i denna studie. Under arbetets gång valdes denna typ av frågeställningar bort för att begränsa studiens omfång, men också med tanke på de små stickprov som används i denna studie. Vi kan således inte uttala oss om huruvida det föreligger en skillnad i data som verkar samspela med kön.

En svag och ickesignifikant korrelation mellan våld och stress innebär inte att det föreligger en avsaknad av linjärt samband. Då en korrelation mellan variabler inte är så stark som man kan förvänta utifrån teori, finns anledning att undersöka eventuella moderatoreffekter (Frazier, Tix & Barron, 2004). En svag korrelation gör det svårare att finna signifikanta modererande effekter i data. Frazier et al. (2004) anser att man därför bör inkludera fler signifikanta prediktorer i modellen för att öka power. I den aktuella studien har enbart en stressor, det vill säga förekomst av våld och hot om våld, använts som prediktor. Det är möjligt att inkluderandet av fler möjliga stressorer kring våld och hot på arbetsplatsen givit större möjligheter att belägga modererande effekter i data.

Ett problem med att använda sekventiell multipel regressionsanalys är metodens relativt låga power, som ofta inte är högre än 0.20 till 0.34 i en typisk studie (Frazier et al., 2004). Låg power är ett problem i synnerhet för ickeexperimentella studier. Därför rekommenderar Frazier et al. (2004) att effektstorlekar både för den interaktion man avser att testa och för den totala effektstorleken (det vill säga varians som förklaras av prediktorn, moderatorn och interaktionen tillsammans) uppskattas i förväg. Detta för att forskaren skall kunna förutsäga hur stort stickprov som behövs för att kunna upptäcka statistiskt signifikanta interaktionseffekter. Några förhandsuppskattningar av power gjordes inte i den aktuella studien. Möjligheten att påverka stickprovets storlek hade av naturliga skäl varit begränsade även om sådana beräkningar genomförts. Vi hade tillgång till ett begränsat antal SiS-

institutioner, vara bara ett fåtal hade möjlighet att delta i studien. Då power är låg behövs generellt relativt stora stickprov. Avsaknaden av signifikanta interaktionseffekter i den aktuella studien kan således höra samman med att stickprov varit allt för begränsat.

Vad gäller val av variabler vid sekventiell multipel regressionsanalys, finns enligt Frazier et al. (2004) ett par faktorer att ta hänsyn till. Reliabiliteten i mätningarna är en av dessa. Då reliabiliteten för de genomförda mätningarna i den aktuella studien varit hög, torde detta inte påverka studiet av interaktionseffekter negativt. Undantaget kan vara våldsvariabeln, vars reliabilitet eventuellt kan försvagas på grund av validitetsproblematik, se diskussion ovan. Det andra är *restriction in range*, det vill säga begränsad möjlighet för samtliga individer i populationen att ingå i stickprovet. Restriction in range är i högsta grad problematiskt i den aktuella studien då deltagande förutsatte å första ledet ett beslut från institutionschefen att acceptera inbjudan, å det andra ett beslut från behandlingsassistenten att fylla i enkäten. Detta kan leda till att stickprovet inte är representativt för populationen som sådan men har även effekt på power (Aguinis & Stone-Romero, 1997 refererat i Frazier et al., 2004).

Sammanfattning av resultat

Ungdomsvården är en arbetsmiljö som innebär en överhängande risk för att utsättas för våld. Denna studies syfte är att undersöka eventuella samband mellan våld, self-efficacy, socialt stöd, oro för att utsättas för våld och stress för behandlingsassistenter anställda inom SiS verksamhet för ungdomar omhändertagna enligt LVU eller dömda enligt LSU. Resultaten bekräftar att arbetsmiljön inom ungdomsvården är våldsutsatt. Att utsättas för våld och hot om våld samt att se kollegor bli utsatta eller höra talas om kollegor som blivit utsatta, har inte ett statistiskt signifikant samband med hur stressad man upplever sig vara på arbetet för det aktuella stickprovet. Däremot visar det sig att hur oroad man är för att utsättas för våld och hot har betydelse för hur stressad man är. De som har en större tilltro till sin förmåga att hantera våld på arbetet visar sig vara mindre stressade och upplever också mindre oro för att utsättas för våld. På samma sätt verkar de som har ett socialt stöd på arbetet vara mindre stressade, även om specifika stressorer inte identifierats. Det verkar som om socialt stöd

föregår stress, snarare än tvärtom. Resultaten kan ge en indikation om att det kan finnas en koppling mellan våld och stress, även om denna kopplings existens eller karaktäristika inte kunnat påvisas denna studie.

Vidare forskning

Våld tycks enligt den aktuella studiens resultat inte ha ett direkt samband med stress. Dock indikerar relationen mellan stress och oro för våld, samt mellan stress och self-efficacy i att hantera våld och hot, någon form av samband mellan förekomsten av våld och stress. Vidare forskning bör utföras med fokus på våld och dess negativa effekter. Den aktuella studien visar på ett behov av att ytterligare studera self-efficacy och socialt stöd och dessa faktorerers direkta samband med negativa effekter av våld. Studier bör genomföras för att kartlägga vad som eventuellt skiljer personer som upplever starka negativa effekter av våld och hot på arbetsplatsen, från de som inte gör det. Det finns sannolikt fler faktorer som samverkar med negativa effekter av våld. Finns det till exempel individspecifika faktorer som utmärker flertalet personer som väljer att arbeta i våldsutsatta miljöer, gentemot andra yrkesgrupper i samhället? Kan personlighetsvariabler eller faktorer som fysisk storlek och styrka ha betydelse?

Påverkan av individens tillgång till effektiva copingstrategier vad gäller arbetsrelaterat våld är en annan möjlig studieingång. Det finns anledning att se på hur anställda i våldsutsatta miljöer rent faktiskt hanterar hot och våld samt om man i en och samma yrkeskår kan finna tydliga skillnader i tillvägagångssätt. Att som anställd befinna sig i en tydlig maktposition gentemot den som är våldsam eller hotar kan eventuellt påverka upplevelsen av utsatthet. Vidare forskning kan också undersöka eventuella könsskillnader i relationen våld och dess negativa effekter. Eventuellt kan kön påverka graden av utsatthet för våld och hot om våld. Det kan tänkas att kön har en roll i relationen mellan stress och våld. Kön kan fungera som moderator, det vill säga en persons kön har betydelse för hur stressad personen blir av våld och hot om våld på arbetet. Vid forskning på könsskillnader bör man se till att undersöka vad som ligger bakom en eventuell förekomst av sådana.

En analys av oro för våld och hot som modererade faktor mellan våld och negativa effekter är ett annat möjligt exempel. I sådana studier bör man se till att ha tillräckligt stora stickprov. Tydliga rutiner och uttalad policy vad gäller hantering av våld och hot är en annan faktor som kan vara viktig i sammanhanget. Vad gäller våld som sådant skulle det vara av intresse att undersöka eventuella skillnader mellan att vistas i en potentiellt våldsamt miljö och att bli direkt måltavla för våld och hot om våld.

I vidare forskning finns ett behov av att utreda skillnader mellan ett gott socialt stöd och bristen på ett sådant. Framöver behöver socialt stöd mätas på ett sätt som utesluter andra arbetsplatsfaktorer som annars kan resultera i sammanblandade variabler, till exempel om missnöje med arbetet i stort påverkar hur man skattar det sociala stödet. Den typ av socialt stöd som har undersökts i denna studie är begränsad till det stöd som finns tillgängligt på arbetet. Jeanneau (2002) fann att den mest stressade gruppen i hennes undersökning var ensamstående män, vilket indikerar att det kan tänkas vara relevant att även titta på andra typer av socialt stöd utanför arbetsplatsen, i form av familj, partner eller vänner, som kan påverka upplevd stress i arbetet, vilket kan vara något att ta hänsyn till i vidare forskning. Det kan vara av intresse att undersöka inverkan av socialt stöd på till exempel depersonalisering eller andra utbrändhetsvariabler för att se på skyddseffekten av socialt stöd på negativa konsekvenser av våld mer specifikt.

I vidare forskning gällande våld på arbetet bör man se till övergripande faktorer i organisationen och andra typer av psykosociala faktorer, till exempel hur det påverkar att som personal vara inlåst större delen arbetspasset. Kanske skulle man även kunna undersöka huruvida negativa effekter av våld påverkas beroende på om man arbetar heltid eller deltid i den våldsutsatta miljön. Erfarenhet är en möjlig påverkansfaktor att undersöka. Mer eller mindre erfarenhet av att arbeta som behandlingsassistent skulle eventuellt kunna inverka som moderator på relationen mellan våld och hot om våld och negativa effekter. Erfarenhet skulle också kunna ha betydelse för behandlingsassistenters self-efficacy. Eventuellt skulle grad av exponering utifrån arbetstimmar och erfarenhet kunna samspela med de appraisalfaktorer som verkar ha betydelse för effekter av våld och hot.

Över huvud taget finns en brist på longitudinella studier av effekter av hot och våld på arbetet. Sådana typer av studier skulle kunna ge kunskap om variabelers inbördes kausala relationer. För att få djup och ytterligare kunskap och förståelse för våldsutsatta arbetsplatser är genomförandet av fler kvalitativa studier önskvärt. Ytterligare forskning på området negativa effekter av våld på arbetet är nödvändig för att finna skyddsfaktorer som kan skapa förutsättningar för ett bättre arbetsklimat.

Referenser

- Andersson, S. I., (2009). *Hälsa och psykologi*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Antai-Otong, D. (2001). Critical Incident Stress Debriefing: A Health Promotion Model for Workplace Violence. *Perspectives in Psychiatric Care* 37(4), 125-132.
- Arbetsmiljöverket. (2009). Arbetsmiljö 2009 (Arbetsmiljöstatistik rapport nr. 2010:3). Hämtad från http://www.av.se/dokument/statistik/sf/Af_2009_01.pdf
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanisms in human agency. *American Psychology*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Brinkborg H, & Michanek, J. (2009). *ACT vid stress – en randomiserad kontrollerad studie av en gruppintervention för socialsekreterare*. Opublicerad magisteruppsats, Stockholms universitet, Stockholm, Sverige.
- Cohen, S., Carmack, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24(4), 385-396.
- Dowden, C., & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta- analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32, 31-47.
- Frazier, P.A, Tix, A.P., & Barron, K. E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fredriksson, K., & Selén, J. (2005). *Hot och våld i arbetslivet. En analys av samband mellan hot och våld och olika typer av psykiska och psykosomatiska arbetsrelaterade besvär*. Hämtat från SCB:s hemsida: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM9903/_dokument/37.pdf
- Hastings, R. P., & Brown, T. (2002). Behavioural knowledge, causal beliefs, and self-efficacy as predictors of special educators' emotional reactions to challenging behaviours. *Journal of Intellectual Disability Research*, 46(2), 144-150.
- Hogh, A., Borg, V., & Mikkelsen, K. L. (2003). Work related violence as a predictor of fatigue: A 5-year follow-up study of the Danish work environment cohort study. *Work and Stress* 17(2), 182-194.
- Howard, R., Rose, R., & Levenson, V. (2008). The psychological impact of violence on staff working with adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 538-548.
- Iverson, R. D., Oleklans, M., & Erwin, P. J., (1998). Affectivity, organizational stressors, and

- absenteeism: A casual model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1-23.
- Jeanneau, M. (2002). *Arbetsmiljö och behandlingskultur: Jämförelse mellan SiS-institutioner och andra vårdmiljöer* (Rapport nr: 2 2002). Stockholm: Statens Institutionsstyrelse.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349-361.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioral control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14(3), 262-280.
- Kleber, R. J., & van der Velden, P. G. (1996). Acute stress at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 385-401) Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: a new synthesis*. New York: Springer Publishing Company.
- Leather, P., Beale, D., Lawrence, C., & Dickson, R. (1997). Effects of exposure to occupational violence and the mediating impact of fear. *Work and stress*, 11(4), 29-340.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology* 87 (3), 444-453.
- Menckel, E., & Viitasara, E. (2002). Threats and violence in Swedish care and welfare – magnitude of the problem and impact of municipal personnel. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16(4), 375-385.
- Mitchell, G., & Hastings, R. P. (1998). Learning disability care staff emotional reactions to aggressive challenging behaviours: Development of a measurement tool. *Journal of Clinical Psychology*, 37, 441-449.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey* (Referens: ef0698). Hämtat från European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions hemsida: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>
- Rose, D., Horne, S., Rose, J. L., & Hastings, P. H. (2004). Negative emotional reactions to challenging behaviour and staff burnout: two replication studies. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17, 219-223.
- Rydén, J. (2009). Från nedläggning till dialog. *SiS i fokus*, 3, 16.
- Schat, A. C. H., & Kelloway, E. K. (2000). Effects of perceived control on the outcomes of

- workplace aggression and violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 386-402.
- Schat, A. C. H., & Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 110-122.
- Statens institutionsstyrelse (2009). *SiS Årsredovisning 2008*. Stockholm: Statens institutionsstyrelse.
- Statens institutionsstyrelse (2010a). *SiS Årsredovisning 2009*. Stockholm: Statens institutionsstyrelse.
- Statens institutionsstyrelse (2010b). *Vålds- och hotincidenter 2009. Rapporterade till HK*. Stockholm: Statens institutionsstyrelse.
- Stevens, C., & Long, N. (2000). Communication with police supervisors and peers as a buffer of work-related traumatic stress. *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 407-424.
- Suserud, B. O., Blomquist, M., & Johansson, I. (2002). Experiences of threats and violence in the Swedish ambulance service. *Accident and Emergency Nursing*, 10(3), 127-135.
- Sverke, M., (2010). *Psykologiska perspektiv på hot och våld i arbetslivet*. Hämtad från arbetsmiljöverkets hemsida
http://www.av.se/dokument/aktuellt/2010/varldsdagen/Magnus_Sverke.pdf
- Van Emmerik, I. H., Euwema, M. C., & Bakker, A. B. (2007). Threats of workplace violence and the buffering effect of social support. *Group and Organization Management*, 32(2), 152-175.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. B. (2000). A multilevel analysis of the demands-control model: Is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 182-190.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 54(2), 314-334.
- Wells, J. B., Minor, K. I., Angel, E., Matz, A. K., & Amato, N. (2009) Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities. *Criminal Justice and Behavior*, 36(2), 245-258.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, B.P., Burr, H., Tüchsen, F., & Bonde, J. P.(2006). Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60, 771-775.

Winstanley, S., & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: a cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work and stress*, 16(4), 302-315.

Bilaga 1, Mätskalor

Välkommen till denna undersökning!

Vi vill ställa några frågor om din arbetssituation och hur du reagerar på våldsamma och hotfulla situationer. Dessutom finns det några inledande frågor som handlar om dig. Du svarar på frågorna genom att klicka i "boxarna" med ett musklick eller skriva ditt svar med tangentbordet där det finns en större svarsruta. Det brukar ta max 10 - 15 minuter att besvara alla frågor.

Undersökningen är givetvis helt anonym.

Efter varje del kommer nya instruktioner. Läs dessa noga och svara sedan på frågorna.

Först vill vi ställa några frågor om dig och ditt arbete som behandlingsassistent inom SiS.

1) Hur gammal är du?

26-34år	
35-49år	
50år<	

2) Är du man eller kvinna?

Man	
Kvinna	

3) Vilken typ av avdelning arbetar du på?

Behandlingsavdelning	
Utredningsavdelning	

Akutavdelning	
Annan	

4) Beskriv kort dina huvudsakliga arbetsuppgifter:

5) Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? Antal år:

6) Hur lång erfarenhet har du totalt sett av arbete med institutionsvård av ungdomar? Antal år:

7) Hur många timmar arbetar du i genomsnitt per vecka? Antal timmar:

8) Har du en utbildning som är relaterad till ditt nuvarande arbete? Om JA, vilken?	
Nej	
Ja, utbildning:	

9) Finns det något annat i ditt liv, utöver arbetet, som ofta gör dig stressad?	
Ja	

Nej	
-----	--

Plats för kommentar:

<p>I det här avsnittet vill vi ställa några frågor som rör våld och hot om våld på arbetsplatser.</p> <p>Med våld menar vi all aggressiv fysisk kontakt oavsett om det uppstår några kroppsliga skador eller inte, till exempel slag, bitande, att bli knuffad eller klöst. Som våld räknas även psykiskt våld, som verbala attacker, att bli kallad nedsättande saker, bli svuren åt eller bli personligen förolämpad.</p> <p>Med hot om våld menar vi verbala hot om att skada eller ett hotfullt beteende som att slå i väggar eller välta möbler.</p>

10) Har du någonsin blivit utsatt för våld eller hot om våld på arbetet?	
Ja	
Nej, aldrig	

11) Har du under det senaste året blivit utsatt för våld eller hot om våld på arbetet?	
Ja	
Nej, aldrig	

12) Om JA på föregående fråga, uppskatta hur många incidenter du varit med om under det senaste året :

13) Har du någonsin sett eller hört talas om att en kollega blivit utsatt för våld eller hot om våld på arbetet?	
Ja	

Nej, aldrig	
-------------	--

14) Har du under det senaste året sett eller hört talas om att en kollega blivit utsatt för våld eller hot om våld på arbetet?	
Ja	
Nej, aldrig	

15) Om JA på föregående fråga, uppskatta hur många incidenter du sett eller hört talas om under det senaste året :	

16) Hur ofta under ett arbetspass känner du oro för att bli utsatt för våld eller hot om våld?	
I stort sett hela arbetspasset.	
Mer än halva arbetspasset.	
Mindre än halva arbetspasset.	
I stort sett aldrig.	

Nästa frågeavsnitt handlar om din upplevelse av socialt stöd när det gäller våldsamma och hotfulla situationer på arbetet. Med socialt stöd menas hur mycket omtanke, information och hjälp med ditt arbete som du får av personer på din arbetsplats. Vänligen välj ett svar för varje fråga.

17) De följande tre påståendena handlar om arbetskamrater , som du arbetar med:	
Jag kan lita på mina arbetskamrater när det blir tufft på jobbet.	
Håller fullständigt med.	

Håller med.	
Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

18) Mina arbetskamrater lyssnar på mina arbetsrelaterade bekymmer.	
Håller fullständigt med.	
Håller med.	
Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

19) Mina arbetskamrater är ett stöd för mig i att göra mitt jobb.	
Håller fullständigt med.	
Håller med.	
Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

20) De följande tre påståendena handlar om din närmsta chef :	
Min närmsta chef bryr sig mycket om hur vi i arbetsgruppen mår.	
Håller fullständigt med.	
Håller med.	

Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

21) Min närmsta chef lyssnar på mina arbetsrelaterade bekymmer.	
Håller fullständigt med.	
Håller med.	
Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

22) Jag kan lita på min närmsta chef när det blir tuftt på jobbet.	
Håller fullständigt med.	
Håller med.	
Varken håller med eller är oenig.	
Är oenig.	
Är fullständigt oenig.	

Nedan finns några frågor om hur du reagerar på det våld och hot om våld som du kan möta i ditt arbete med ungdomarna. Läs igenom varje fråga och markera sedan den siffra på skalan som du tycker stämmer bäst in på dig. Om din uppfattning bäst stämmer överens med skalans ändpunkter, placera din markering på nummer 1 eller nummer 7. Om din uppfattning snarare är någonstans mellan ändpunkterna, markera det nummer på skalan som bäst speglar din uppfattning.

Vänligen välj ett svar för varje fråga.

23) Hur självsäker känner du dig när det gäller att handskas med våld och hot om våld från de ungdomar som du arbetar med?

	1 Inte alls självsäker	2	3	4	5	6	7 Våldigt självsäker
--	------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

24) Hur svårt tycker du personligen att det är att hantera våld och hot om våld från de ungdomar som du arbetar med?

	1 Våldigt svårt	2	3	4	5	6	7 Inte alls svårt
--	-----------------	---	---	---	---	---	-------------------

25) I vilken utsträckning känner du att ditt sätt att handskas med våld och hot om våld från ungdomarna har en positiv effekt på dem?

	1 Har ingen positiv effekt alls	2	3	4	5	6	7 Har en mycket positiv effekt
--	---------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------------

26) Hur tillfredsställd är du med ditt sätt att hantera våld och hot om våld från ungdomarna?

	1 Inte alls tillfredsställd	2	3	4	5	6	7 Mycket tillfredsställd
--	-----------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

27) I vilken utsträckning känner du att du har kontroll över hot och våldsamt beteende från ungdomarna som du arbetar med?

	1 Ingen kontroll alls	2	3	4	5	6	7 Mycket kontroll
--	-----------------------	---	---	---	---	---	-------------------

Frågorna i det här avsnittet handlar om dina upplevelser, känslor och tankar på arbetet **under de senaste fyra veckorna**. För varje fråga får du ange hur ofta du har upplevt, känt eller tyckt på ett speciellt sätt. Vissa frågor kan verka likartade men du ska ändå behandla varje fråga för sig. Besvara varje fråga utan någon längre betänketid. Försökt inte räkna ut hur ofta du har känt på ett visst sätt, försök istället uppskatta det som verkar vara det rimligaste för dig enligt svarsalternativen.

Markera vid varje fråga det svarsalternativ som passar in bäst på dig.

28)					
	1 Aldrig	2 Sällan	3 Ibland	4 Ganska ofta	5 Mycket ofta
1. Hur ofta har du under den senaste månaden blivit upprörd över något som skett helt oväntat?					
2. Hur ofta har du känt att du inte har haft kontroll över de viktiga delarna i ditt arbete?					
3. Hur ofta har du känt dig nervös och stressad?					
4. Hur ofta har du tagit itu med dagligt förtret på ett tillfredsställande sätt?					
5. Hur ofta har du under den senaste månaden effektivt hanterat avgörande förändringar i ditt arbete?					
6. Hur ofta har du känt dig säker på din förmåga att hantera arbetsrelaterade problem?					
7. Hur ofta har du tyckt att saker och ting har utvecklats som du velat?					
8. Hur ofta har du under den senaste månaden känt att du inte kunnat hantera allt som måste göras?					
9. Hur ofta har du under den senaste månaden känt att du haft kontroll över irriterande moment i ditt arbete?					
10. Hur ofta har du under den senaste månaden blivit arg över saker som hänt och som låg utanför din kontroll?					
11. Hur ofta har du kommit på dig själv att fundera på saker som du måste utföra?					
12. Hur ofta har du under den senaste månaden själv kunnat bestämma hur du vill använda din tid?					

13. Hur ofta har du känt att problemen blivit så många att du inte har kunnat hantera dem?					
14. Hur ofta den senaste månaden har du känt att du haft kontroll över saker och ting?					

29) Hur relevanta tycker du att frågorna i det här formuläret har varit för dig?	
Inte alls relevanta	
Ganska relevanta	
Mycket relevanta	
Fullständigt relevanta	

30) Plats för kommentarer:

Du har nu kommit till slutet av undersökningen. Innan du skickar in formuläret, gå igenom dina svar och se efter så att du svarat på alla frågor.

TACK för din medverkan! 