



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

***Ansträngning-belöningsobalans,  
återhämtningsupplevelser och välbefinnande hos  
hemtjänstpersonal***

***Effort-reward imbalance, recovery experiences and  
well-being for home care workers***

**Evelina Hansson  
Ida Holmqvist**

Kandidatuppsats HT 2019

Handledare: Roger Persson  
Examinator: Birgitta Wanek

## **Sammanfattning**

Att arbeta som undersköterska inom bland annat hemtjänsten är Sveriges vanligaste yrke. Stress och osäkra anställningsförhållanden är inte ovanliga för de anställda, som tillhör den grupp där sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa är vanligast i Sverige. Denna studie syftade till att undersöka hemtjänstanställdas uppfattningar om sin psykosociala arbetsmiljö, genom att undersöka ansträngning-belöningsobalans, återhämtningsupplevelser och välbefinnande. Därutöver jämfördes dag- och skiftarbetare på variablerna ansträngning-belöningsobalans och återhämtningsupplevelser. Studien utformades som en tvärsnittsdesign och bestod av 90 deltagare, samtliga anställda vid fem olika kommunala hemtjänstleverantörer i Skåne. Resultaten visade att majoriteten av hemtjänstpersonalen uppfattade en obalans mellan ansträngning och belöning, där ansträngningen överskred belöningen. Återhämtningsupplevelser och ansträngning-belöningsobalans visade sig ha ett negativt samband, medan positiva samband mellan återhämtningsupplevelser och välbefinnande för hemtjänstpersonalen uppmättes. Däremot uppmättes inga statistiskt signifikanta skillnader mellan dag- och skiftarbetare på variablerna ansträngning-belöningsobalans och återhämtningsupplevelser. Slutsatsen med studien var att för hemtjänstanställdas välbefinnandes skull bör återhämtning främjas och det bör strävas efter att jämna ut obalans mellan hög ansträngning och låg belöning.

Nyckelord: ansträngning-belöningsobalans, återhämtning, välbefinnande, hemtjänst, psykosocial arbetsmiljö

## **Abstract**

Working as an enrolled nurse in home care and similar services is the most common occupation in Sweden. Stress and uncertain employment conditions are not unusual for its employees, who belong to the group most prone to take sick leave due to mental illness. This study aimed to examine the perceptions of home care workers regarding their psychosocial work environment, by investigating effort-reward imbalance, recovery experiences, and well-being. In addition, comparisons between daytime and shift workers were made on the variables of effort-reward imbalance and recovery experiences. The cross-sectional study consisted of 90 participants, all of them employed at five different municipal home care providers in Scania. Results showed that a majority of the participants perceived an imbalance between effort and reward, where the effort exceeded the reward. Recovery experiences and effort-reward imbalance were found to be negatively correlated, whereas positive correlations were found between recovery experiences and well-being. However, no statistically significant differences were found between day and shift workers on the variables of effort-reward imbalance and recovery experiences. To conclude, for the sake of the well-being of home care employees, promotion of sufficient recovery should be sought, and levelling the imbalance between high effort and low reward needs to be strived for.

Keywords: effort-reward imbalance, recovery, well-being, home care, psychosocial work environment

## **Tack**

För att kunna genomföra denna uppsats har vi som författare varit beroende av ett antal personer som vi vill rikta vår stora tacksamhet till. Först vill vi tacka vår handledare, Roger Persson, som varit till stor hjälp och alltid lett oss in på rätt spår och givit oss ovärderlig kunskap. Vi vill även rikta vår tacksamhet till alla enhetschefer och samordnare som varit villiga att delta i vår studie och förmedla vidare vår enkät till sin personal inom hemtjänsten. Ett sista tack vill vi rikta till samtliga hemtjänstanställda som valt att besvara vår enkät och på så vis hjälpt oss att skapa denna studie.

Denna studie handlar om hemtjänstanställdas uppfattningar om obalans mellan ansträngningar och belöningar, återhämtning och välbefinnande. Att arbeta som undersköterska inom hemtjänsten, hemsjukvården eller på äldreboende är Sveriges vanligaste yrke. Av 135 300 anställda består yrkesgruppen till 91 % av kvinnor, vilket dessutom gör hemtjänsten till ett av de mest kvinnodominerade yrkena i Sverige (Statistiska Centralbyrån [SCB], 2020). Kvinnor arbetande inom kontaktyrken i offentlig sektor, såsom hemtjänsten, är de som står för flest sjukskrivningar på grund av psykiatriska diagnoser (Försäkringskassan, 2017). Vidare utgör sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa nästan hälften av alla sjukskrivningar i Sverige. Från år 2011 till 2017 ökade sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa med 129 % (Försäkringskassan, 2017).

Hemtjänsten är en verksamhet vars syfte är att ge stöd och utföra praktiska vardagssysslor till människor som av olika anledningar inte har möjlighet att utföra dem på egen hand (Nordström, 2000). De flesta som är i behov av hemtjänst är äldre människor, men även yngre personer med fysisk eller psykosocial funktionsnedsättning kan få hemtjänstens stöd (Silfverberg, 1996). Arbetsuppgifterna kan variera allt från att hjälpa vårdtagarna med sin personliga hygien och klä på kläder, utföra vardagssysslor som att städa, tvätta, handla och laga mat, till att måna om deras välbefinnande (Silfverberg, 1996). Hemtjänstpersonalen utför sina arbetsuppgifter i andra människors hem, vilket innebär att deras arbetsplats varierar samt att arbetet utförs i en annan människas privata sfär, vilket kan medföra en etisk problematik som hemtjänstpersonalen får vara beredda på att kunna hantera (Nordström, 2000).

Nordström (2000) menar att arbete med människor i deras vardag medför en stor osäkerhet. Det går nämligen inte till fullo att veta vilka arbetsuppgifter som kommer utföras vid varje besökstillfälle eftersom vårdtagarens behov varierar från dag till dag, något som kan försvåra förhållningssättet till lagar och regler. Således kräver yrket lyhördhet, improvisation, kreativitet och emotionell begåvning (Josefson, 1994, refererat i Nordström, 2000).

Hemtjänstpersonalen har förväntningar på sig att de ska, utöver det allmänna som tjänsten kräver, besitta kunskap om det specifika för varje vårdtagare, till exempel vad de med särskilda sjukdomstillstånd har för behov. Hemtjänstpersonalen behöver likväl kunna hantera balansen mellan vad de bedömer vara lämpligast för vårdtagaren, respektive vad vårdtagaren anser vara bäst för sig själv (Nordström, 2000). Som stöd i sitt arbete har hemtjänstpersonalen 1 § Socialtjänstlagen (SFS, 2001:453) som uttrycker att ”verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet”.

En annan belastning för hemtjänstpersonalen är skiftarbete och att arbeta under olika tider i vårdtagarnas hem. Enligt författarna till en stressforskningsrapport om arbetstider, hälsa

och säkerhet kan nattarbete, till skillnad från dagarbete, störa dygnsrytmen (Kecklund, Ingre & Åkerstedt, 2010). För att bibehålla dygnsrytmen behövs dagsljus, något som nattarbetare missar eftersom de behöver sova dagtid. Det går inte rent fysiologiskt att helt anpassa sin dygnsrytm till nattarbete, vilket kan resultera i att sömnen störs. Sömn är centralt när det kommer till återhämtning och att minska risken för att drabbas av ohälsa, bland annat genom att återställa det slitage som uppkommit under den vakna tiden samt genom att öka immunförsvaret. För lite sömn och för långa arbetspass kan resultera i sämre prestation och öka risken för olyckor och trötthet, som till exempel att ofrivilligt somna till (Kecklund et al., 2010). I en översiktsartikel om sömn och hälsa av Kecklund och Axelsson (2016) framgår det att skiftarbete kan leda till kroniska hälsoproblem såsom hjärt- och kärlsjukdomar, fetma och diabetes typ 2 och därutöver kan det skapa en konflikt mellan yrkes- och privatlivet.

### **Ansträngning-belöningsobalans**

Ansträngning-belöningsobalans, översatt från engelskans effort-reward imbalance (hädanefter används även förkortningen ERI av praktiska orsaker), är ett teoretiskt koncept eller en modell som utvecklades av Johannes Siegrist (1996). ERI grundades i tanken om social reciprocitet, vilket innebär en förväntan på ett ömsesidigt utbyte. En människa som utför något, till exempel en tjänst eller liknande, vilken är användbar för mottagaren, förväntar sig att få något tillbaka för sin ansträngning. Det är av vikt att motprestationen uppfattas som likvärdig, men den behöver inte vara exakt likadan som den första transaktionen. För att säkerställa transaktionernas likvärdighet används olika sociala kontrakt som ter sig som fastställda normer i samhället. Anställningskontraktet är ett exempel på ett sådant socialt kontrakt där arbetstagarens ansträngning förväntas följas av belöning från arbetsgivaren (Siegrist, 2016).

Ansträngning i begreppet ERI förklaras genom yttre och inre ansträngning. Yttre ansträngning är kraven som ställs på arbetet medan inre ansträngning beskrivs som motivationen som individen upplever under en krävande situation. Siegrist (1996) menar att inre ansträngning kan framkalla ett behov av kontroll som benämns överengagemang (på engelska: over-commitment), vilket kan användas som en copingstrategi för att kunna klara av arbetskraven. Överengagemanget kan leda till fler eller större ansträngningar och mer arbetsengagemang, även under arbetsförhållanden med låg belöning. Siegrist (2016) nämner också att överengagemang påverkar effektstorleken av ansträngning-belöningsobalans på hälsan.

Enligt teorin om ansträngning-belöningsobalans i arbetslivet finns det tre typer av belöning: finansiell belöning såsom lön; statusrelaterad belöning, till exempel trygghet i

jobbet eller möjlighet till befordran; och socio-emotionell belöning, som till exempel uppskattning och erkännande (Siegrist, 2016).

ERI-modellen utgår ifrån att det ibland kan råda brist på reciprocitet mellan ansträngning och belöning. Detta kan gå åt båda håll, men enligt Siegrist (1996) är förhållandet mellan hög ansträngning och låg belöning särskilt stressfyllt. Om en obalans mellan hög ansträngning och låg belöning uppstår, inkräktar det på de sociala kontrakten gällande social reciprocitet. Otillräcklig reciprocitet är något som förväntas påverka hälsan och välbefinnandet hos arbetstagare negativt. Vidare kan ansträngnings-belöningsobalans framkalla negativa känslor och andra psykologiska stressreaktioner (Siegrist, 2016). Om obalansen mellan hög ansträngning och låg belöning fortskrider under en längre period kan det resultera i ohälsa såsom stressfyllda upplevelser och kardiovaskulära sjukdomar (Siegrist, 1996). Obalansen mellan hög ansträngning och låg belöning är det förhållande som är av störst relevans för denna studie och är därmed den typ av obalans som studiens författare åsyftar när ERI nämns.

För att mäta balansen av ansträngning och belöning för varje individ, räknas variablerna samman i en kvot, vilken kallas för ERI-kvoten. En ERI-kvot över 1.0 indikerar på en obalans av ERI, det vill säga en hög ansträngning och en låg belöning (Siegrist, Li & Montano, 2014), vilket som ovan beskrivet, inte är något fördelaktigt. Trots det, kan vissa arbetstagare, oftast de som är nya på jobbet eller i karriären, välja att stanna under dessa arbetsförhållanden en viss tid i syfte att öka sina framtida belöningar (Siegrist, 2016). Vidare finns det arbetstagare som är tvungna att arbeta under arbetsförhållanden präglade av ERI, till exempel de som inte har många möjligheter till att byta arbete. Av rädsla för att annars bli avpolleterade eller degraderade från sin tjänst, kan de arbetstagarna komma att bibehålla sin ansträngningsnivå trots låg belöning (Siegrist, 1996).

### **Återhämtning**

En av de vanligaste förklaringsmodellerna på återhämtning från arbete är ansträngning-återhämtningsmodellen (på engelska: effort-recovery model) som utvecklades av Meijman och Mulder (1998). Enligt modellen är återhämtning en process som börjar när individens arbetsbörda upphör och inga fler krav ställs på de funktionella systemen. De psyko-biologiska systemen som utsätts för krav kommer att stabiliseras och återgå till en baseline-nivå, till hur det var i en situation utan särskilda krav. Om arbetsbördan fortgår och återhämtningen samtidigt är otillräcklig kan kraven komma att leda till både fysiologiska och psykologiska negativa effekter, potentiellt permanenta sådana.

Några forskare som bygger vidare på ansträngning-återhämtningsmodellen är Zijlstra, Cropley och Rydstedt (2014). De granskar ett antal teorier och studier inom ämnet och gör, baserat på dessa, ytterligare försök till konceptualisering av återhämtning från arbete. De ifrågasätter vad de anser vara en mekanistisk syn på återhämtning, som något som sker automatiskt när arbetskraven på individen avlägsnas. Återhämtning, menar forskarna, borde istället ses som en dynamisk process. En form av aktiv självreglering är central i denna process: en nedreglering av mental aktivering (arousal) bör ske inför vila, när energiresurserna som förbrukats under dagen skall återställas. I vilken utsträckning självreglering är nödvändig är individuellt, eftersom dygnsrytmen kan påverka nivån av mental aktivering när det kommer till perioden innan sömn. Om den naturliga rytmen är rubbad, kan det finnas ett större behov av reglering (Zijlstra et al., 2014).

Sonnentag och Fritz (2007b) utvecklade ett formulär för att mäta upplevelser av återhämtning, där de i sitt arbete identifierade fyra kategorier av återhämtningsupplevelser. Den första kallar de för *psykologisk distansering från arbetet* (psychological detachment from work), att lämna arbetsplatsen bakom sig i psykologiska termer, inte bara genom att låta bli att sysselsätta sig med arbetsrelaterade uppgifter, men också genom att inte tänka på dem. Denna kategori kommer härnäst benämnas som förkortningen *distansering*. Den andra kategorin är *avkoppling* (relaxation), som kännetecknas av låg aktivering och ökad positiv affekt, vilket kan uppnås genom aktiviteter som inte presenterar en utmaning, med få krav och ansträngningar (Tinsley & Eldredge, 1995). Den tredje kategorin är *bemästring* (mastery), aktiviteter utanför arbetet som erbjuder någon typ av utmaning eller möjlighet till lärande i andra domäner, där det kan finnas tillfälle att uppleva sakkunskap och skicklighet. Den fjärde kategorin kallas *kontroll under ledig tid* (control during leisure time), i vilken utsträckning individen själv kan bestämma hur den spenderar sin lediga tid (Sonnentag & Fritz, 2007b). Den fjärde kategorin kommer härnäst benämnas som förkortningen *kontroll*.

De tre första kategorierna är avledande strategier, vilka är nyttiga för återhämtning eftersom de, särskilt *distansering* och *avkoppling*, medför att det inte längre ställs samma krav på individens funktionella system som berörs under arbetet. Upplevelser av *bemästring* främjar återhämtningen även genom uppbyggnad av nya interna resurser, till exempel upplevd självförmåga. Upplevelsen av *kontroll* uppskattas vara en viktig aspekt av återhämtning, eftersom det är en extern resurs som spelar en viktig roll i uppbyggandet av interna resurser (Sonnentag & Fritz, 2007b).



## **Välbefinnande**

Enligt Kazemi (2009) är välbefinnande ett socialt och subjektivt fenomen. Subjektivt välbefinnande kan definieras på många olika sätt, men Kazemi menar att välbefinnande är ett idealtillstånd som människan strävar efter. Idealtillståndet är emellertid något som växlar beroende på kultur och individ med mera. Diener, Suh, Lucas och Smith (1999) beskriver subjektivt välbefinnande istället som en bred företeelse innefattande tre kategorier: människors emotionella uttryck, kännetecknande bland annat av känslor såsom glädje, stolthet, skuld, skam och stress; tillfredsställelse, som kännetecknas till exempel av arbete, fritid, hälsa och ekonomiska tillgångar; samt omvärldens bedömning av vad livstillfredsställelse är, som istället handlar om längtan till att ändra livet, hur betydelsefulla individer ser på ens liv, samt tillfredsställelse med det förgångna, nuvarande och framtida livet.

Johnson, Robertson och Cooper (2018) talar om välbefinnande som bestående av tre komponenter: fysiskt, socialt och psykologiskt välbefinnande. Fysiskt välbefinnande står för sömn- och träningsvanor, socialt välbefinnande handlar om individens sociala och stöttande omgivning, och psykologiskt välbefinnande handlar om förmågan att hantera den dagliga stressen, samtidigt som en positiv anda bibehålls. Samtliga komponenter är viktiga, men i arbetssammanhang anses psykologiskt välbefinnande vara mer centralt. För psykologiskt välbefinnande är det av vikt att någorlunda frekvent känna en mening med sitt åstadkommande. Avsaknaden av en mening kan, utöver andra faktorer såsom svåra relationer och monotont arbete, innebära att psykologiskt välbefinnande, hälsan och motståndskraften försämras (Johnson et al., 2018).

Enligt Sonnentag (2001) är välbefinnande starkt förknippat med återhämtning från arbete. Vidare kan välbefinnandet, mellan tiden från arbetspassets slut till sovdags, påverkas av arbetssituationen, till exempel om yrket är påfrestande. Människor som arbetar i mindre stressiga yrken mår bättre när det är dags att gå hem för arbetsdagen än de som arbetar i mer stressiga yrken (Sonnentag, 2001).

## **Tidigare forskning**

Tidigare forskning om svensk hemtjänst är något begränsad, däremot är det vanligt att undersökningar omfattar både hemtjänsten och den angränsande yrkesgruppen äldreboende för att ge en sammantagen bild av äldreomsorgen. Fackförbundet Kommunal har författat ett antal rapporter om arbetsmiljö och anställningsförhållanden för båda yrkesgrupperna. Det finns även utkomna rapporter från universitet som undersöker yrkesgruppernas upplevelser både kvantitativt och kvalitativt.

**Arbetsmiljö.** Enligt Arbetsmiljöverket (2018) kan en ohållbar arbetsmiljö bland annat leda till hög personalomsättning, kompetensförlust, sämre resultat gällande kvalitet, fler sjukskrivningar och olika typer av ohälsa såsom utmattningssyndrom, nedstämdhet, sömnbesvär och olika typer av värk. Arbetsmiljöverket inledde år 2017 en granskning av äldreomsorgen i syfte att minska den höga sjukfrånvaron till följd av arbetsrelaterade sjukdomar, skador och olyckor. Såväl kommunal som privat hemtjänstverksamhet och äldreboenden besöktes, och när granskningen var avslutad i december 2019 hade 87 % av de inspekterade arbetsställena fått krav på arbetsmiljöbrister som måste åtgärdas. Exempel på de vanligaste kraven som utdelades var att anpassa resurserna efter kraven i arbetet, att arbetstagarna ska veta vilka prioriteringar av arbetsuppgifter som ska göras och vem de kan vända sig till för att få stöd och hjälp (Arbetsmiljöverket, 2020).

Av en rapport från Kommunal (2017) baserat på medlemsintervjuer där majoriteten av informanterna arbetade inom äldreomsorgen, framgår det att de flesta har en hög arbetsbörda. Dagligen eller någon gång i veckan upplevdes jäkt, psykisk ansträngning eller att bemanningen var otillräcklig. Detta upplevdes i högre grad av tillsvidareanställda än tidsbegränsat anställda, som dessutom oftare arbetade obetalt utöver sin schemalagda arbetstid. En svensk enkätstudie av Szebehely, Stranz och Strandell (2017) som undersökte hemtjänst och den angränsande yrkesgruppen äldreboende i de nordiska länderna, visade att det skett en ökning av både arbetsbelastning och personalbrist i Sverige från 2005 till 2015. Samtidigt hade möjligheter för personalen att påverka det dagliga arbetet minskat, vilket särskilt påvisades inom hemtjänsten. Styrning och kontroll från ledningen var ytterligare något som ökat, vilket tycks ha betydelse för tankar om att byta jobb - majoriteten som fått erfara detta hade övervägt att sluta inom hemtjänsten (Szebehely et al., 2017).

Genom kvalitativa intervjuer i en arbetsrapport från Förvaltningsakademin (Ljung, 2017), vittnade flera hemtjänstanställda om att tiden inte räcker till för att kunna utföra sitt arbete på ett riktigt sätt. Många informanter upplevde en känsla av otillräcklighet och studien påvisade att stress var vanligt i yrket (Ljung, 2017). Szebehely et al. (2017) påvisade liknande resultat där var fjärde anställd inom hemtjänsten känner sig otillräcklig i förhållande till vårdtagarnas behov, eftersom den hjälp som vårdtagarna får inte är rimlig enligt de anställda. Känslorna av otillräcklighet har dessutom ökat från 2005 till 2015 och 46 % av hemtjänstens personal är ganska eller mycket oroliga för att bemanningen är så pass låg att det innebär en risk för vårdtagarna (Szebehely et al., 2017).

**Anställningsförhållanden.** En hög andel av de anställda inom äldreomsorgen arbetar deltid, 61 % för personal inom kommunal äldreomsorg. Därtill är tidsbegränsade anställningar

vanliga i kommunal verksamhet och omfattar 27 % av personalstyrkan (Kommunal, 2018). En fjärdedel av de deltidsanställda inom äldreomsorgen vill arbeta fler timmar, vilket tyder på att många ofrivilligt arbetar deltid, rapporterar Szebehely et al. (2017). Sverige har längre heltidsdagar än grannländerna, och sticker ut avsevärt vad gäller förekomsten av delade turer, som innebär en arbetsdag uppdelad i två pass, med minst två timmar obetald tid mellan passen. Vidare rapporterar Szebehely et al. (2017) att många anställda är missnöjda med sina arbetstider och tycker inte att de passar in i deras liv och aktiviteter utanför arbetet. Därutöver uppgav respondenter i öppna svar i undersökningen att delade turer inte var önskvärda och sliter ut hemtjänstpersonalen.

Av Ljung (2017) framgick att det fanns personal i verksamheten som påbörjade sina arbetspass tidigare för att kunna hinna med samtliga vårdtagare på dagens schema, trots att de inte fick betalt för det. Enligt studiens informanter var detta beteende vanligt hos timanställda, som i förhoppning om att få fler arbetstimmar eller en tillsvidareanställning, kände en ständig press att visa framfötterna.

**New Public Management och arbetsvillkor.** Ljung (2017) undersökte arbetsvillkor och administrativa rutiner inom hemtjänsten för att kontrollera huruvida en förändring i arbetssätt har skett och om verksamheten har blivit mer kostnadseffektiv efter ny lagstiftning och styrteknik. En lag som blev av stor betydelse för hemtjänstverksamheten var Lagen om offentlig upphandling (SFS, 1992:1528) som resulterade i att privata vinstdrivande företag också fick bedriva hemtjänstverksamhet, utöver kommuner och landsting som tidigare enbart haft ansvaret (Socialdepartementet, 2004). Efter 1990-talets finanskris blev det därutöver vanligare med en styrteknik som kom att kallas för New Public Management. Styrtekniken syftade till att kostnadseffektivisera och slimma de offentliga verksamheterna. För att åstadkomma detta tillämpades marknadsmässiga tekniker från det privata näringslivet såsom mål- och resultatstyrning, något som tillsammans med den nya lagstiftningen resulterade i att hemtjänstverksamhet konkurrensutsattes (Ljung, 2017).

Även i en rapport om New Public Management författad av fackförbundet Kommunal (2015) vittnade hemtjänstpersonal om den ständiga stressen av att hinna med samtliga vårdtagare på sitt schema. 79 % av hemtjänstpersonalen som deltog i undersökningen uppgav att de arbetade efter ett minutreglerat schema och 47 % svarade att de delvis eller inte alls hann med att ge den hjälp som vårdtagarna behöver. Både Kommunal (2015) och Ljung (2017) menade på att den nya styrtekniken, med sitt ekonomiskt sparsamma synsätt, har försämrat vården och att det är anledningen till att deltagarna i båda undersökningarna upplevde en försämrad arbetstillvaro innefattande mer att göra och mer stress än tidigare.

Trots tuff arbetsmiljö, osäkra och oattraktiva anställningsförhållanden, och därutöver byråkratiska reformer och styrmedel, verkar anställda inom äldreomsorgen generellt sett vara nöjda med sitt yrke: sju av tio uppger att de är nöjda eller mycket nöjda med sin arbetsplats (Kommunal, 2017). Stressen och känslan av otillräcklighet kan övervägas av positiva möten med vårdtagarna, resonerar en respondent från enkätstudien av Szebehely et al. (2017). År 2015 svarade sex av tio hemtjänstanställda att de ofta får mycket tillbaka i mötet med sina vårdtagare, och två av tre uppgav att deras arbete blir mycket uppskattat av dem (Szebehely et al., 2017).

**Återhämtningsupplevelser.** Resultaten från studien av Sonnentag och Fritz (2007b) gav stöd för ett samband mellan återhämtningsupplevelser och faktorer som påverkar psykologiskt välbefinnande. *Distansering* var den upplevelse som var starkast relaterad till välbefinnande, vilket fick forskarna att misstänka att det kunde vara den mest relevanta återhämtningsupplevelsen. I en studie som undersökte detta vidare (Sonnentag, Kuttler & Fritz, 2010) påvisades ett negativt samband mellan *distansering* och hög arbetsbörda. Ett annat fynd var att *distansering* till viss del var en medierande variabel i förhållandet mellan hög arbetsbörda och negativa psykiska påföljder. I studien minskade *distansering* de negativa påföljder som den höga arbetsbördan vanligtvis medförde.

En annan studie undersökte förhållandet mellan återhämtning och ERI hos chefer i Finland (Feldt et al., 2013). Där framkom att mönster av hög ansträngning-belöningsobalans och stort överengagemang hade ett samband med färre återhämtningsupplevelser, och omvänt syntes att fler återhämtningsupplevelser rapporterades hos deltagare med ett mönster av låg ansträngning-belöningsobalans och litet överengagemang.

### **Syfte och forskningsfrågor**

Enligt en prognos från Statistiska Centralbyrån (2017) kommer det finnas behov av 439 000 anställda inom äldreomsorgen år 2035 i jämförelse med 271 000 anställda år 2015. Därav är det problematiskt att Arbetsmiljöverket (2020) har visat på att arbetsmiljöbrister är vanligt förekommande inom branschen. Följaktligen är det av betydelse att undersöka hemtjänstanställdas upplevelser av sin arbetsplats för att se ifall det behövs åtgärder för att skapa och upprätthålla en hållbar psykosocial arbetsmiljö. Genom att skapa kunskap om arbetsförhållandena inom hemtjänsten och hur dessa påverkar de anställda, kan det bildas ett underlag som beslutsfattare kan använda sig av när de prioriterar och omfördelar resurser. Kunskapen kan på så vis öppna upp för möjligheter till att öka kvaliteten på vården för vårdtagarna och genomföra förbättringar för de som arbetar inom hemtjänsten. Förbättringarna kan leda till att färre lämnar yrket på grund av en otillfredsställande

arbetssituation, och att färre anställda behöver sjukskrivas på grund av psykiska eller fysiska komplikationer som uppstått i samband med arbetet.

Olika undersökningar av hemtjänstverksamhet och personalens upplevelser av arbetet indikerar på att personalen upplever en stress och otillräcklighet i sitt yrke. Eftersom återhämtning är centralt vid förebyggande av fysisk och psykisk ohälsa är det således av stor betydelse att hemtjänstens personal får möjlighet till att återhämta sig. Förutom detta är det även angeläget att deras ansträngningar inte överstiger belöningar för att minska risken för ohälsa. Syftet med denna studie är således att undersöka huruvida personalen rapporterar en förekomst av ERI, samt deras upplevelser av återhämtning och välbefinnande, och genom detta bredda forskningen kring hemtjänsten. Studien kan sedermera användas som underlag till att genomföra förbättringar av arbetsmiljön och därutöver ligga till grund för vidare forskning om förebyggande av ohälsosamma arbetsförhållanden inom hemtjänsten. I denna studie undersöks följande fyra forskningsfrågor:

1. I vilken utsträckning uppfattar arbetstagare i hemtjänsten ansträngningar och belöningar i sitt arbete, och uppfattar de att deras ansträngningar överstiger de belöningar de får?
2. Hur starkt är sambandet mellan ansträngning-belöningsobalans och återhämtningsupplevelser för personal i hemtjänsten?
3. I vilken grad samvarierar upplevelsen av välbefinnande och återhämtningsupplevelser för hemtjänstanställda?
4. Föreligger det en skillnad mellan arbetstagare i hemtjänsten som arbetar skift, jämfört med de som endast arbetar dag, vad gäller ansträngning-belöningsobalans och återhämtningsupplevelser?

## **Metod**

### **Deltagare och urval**

Studiens målpopulation var anställda inom kommunal hemtjänstverksamhet. För att få ett urval för målpopulationen valdes nio skånska kommuner med kommunal hemtjänstverksamhet. Kommunerna valdes ut genom ett bekvämlighetsurval, eftersom en avgränsning till Skåne gjordes med anledning av att forskningsorten Lund ligger i Skåne. Avgränsningen ledde till att några av de största kommunerna i regionen kontaktades, för att öka möjligheten till ett större urval. Det kan antas att urvalet är representativt för kommunal hemtjänstverksamhet i Skåne då samtliga verksamheter är både kommunala och stationerade i

Skåne. De nio kommunerna kontaktades i två omgångar under vecka 46 och 47, 2019. Av de nio kommuner som kontaktades var fem villiga att delta, två tackade nej och två svarade aldrig. Av totalt 90 deltagare identifierade sig majoriteten (88.9 %,  $n = 80$ ) som kvinnor. Deltagarnas ålder varierade från 20 till 63 år och medianåldern var 46.5 år. På frågan ”Hur länge har du jobbat inom hemtjänsten?” varierade svaren från 2 månader till 41.5 år. 64.4 % ( $n = 58$ ) av deltagarna arbetade endast dagtid, 25.6 % ( $n = 23$ ) arbetade endast natt och 10.0 % ( $n = 9$ ) arbetade både dag- och nattskift. Tabell 1 visar hur fördelningen såg ut baserat på skift.

### Design och procedur

Studien utformades som en tvärsnittsdesign med enkät som datainsamlingsmetod. Enkäten skapades i onlinetjänsten Google Forms (<https://www.google.com/forms/>). För att eliminera risken för uteblivna svar utformades den så att varje fråga var obligatorisk att svara på innan enkäten kunde slutföras. Länken till enkäten delgavs deltagarna via samordnare eller enhetschefer på deras respektive arbetsplats. Insamling av svar pågick i två veckor, från den 14:e november till den 1:a december 2019.

Tabell 1. *Beskrivande statistik (procent, median, 1:a och 3:e kvartilen) på deltagarna ( $N = 90$ ) uppdelade på arbetstid.*

		Dagarbetare	Skiftarbetare
	<i>N</i>	58	32
<b>Kön (%)</b>	Kvinna	91.4	84.4
	Man	8.6	15.6
<b>Ålder (år)</b>	Mdn	47.0	45.5
	$Q_1 - Q_3$	34.5 – 54.0	30.8 – 53.8
<b>Erfarenhet (år)</b>	Mdn	12.0	11.0
	$Q_1 - Q_3$	5.0 – 21.0	4.8 – 24.3

*Not.* I gruppen skiftarbetare ingår de som endast arbetar nattskift ( $n = 23$ ) och de som arbetar både dag- och nattskift ( $n = 9$ ).

### Instrument

Enkäten bestod av fyra delar varav tre bestod av tidigare validerade frågeformulär som bedömdes vara relevanta för att kunna besvara studiens forskningsfrågor. För samtliga skalor utfördes en reliabilitetsanalys.

**Bakgrund och arbetssituation.** Enkätens fyra första frågor behandlade deltagarnas bakgrund och arbetssituation. De inledande tre frågorna besvarades med fritext: ålder, kön,

och arbetserfarenhet ("Hur länge har du jobbat inom hemtjänsten?"). Erfarenhet kodades om till numeriska värden efter år, med en decimal så att även månader kunde räknas med. Den fjärde frågan, rörande vilken typ av skift deltagaren arbetar, hade tre svarsalternativ: "dagskift", "nattskift", eller "både dag- och nattskift".

**Välbefinnande.** Enkätens andra del undersökte välbefinnande, vilket mättes med den svenska versionen av formuläret WHO-5 välbefinnandeindex (Psychiatric Research Unit, Psychiatric Center North Zealand, u.å.). Cronbachs  $\alpha$  för denna skala var .92. Formuläret bestod av fem items. Med en likertskala på sex steg, från "hela tiden" till "aldrig" uppmanades deltagarna att besvara för varje item vad som var närmast hur de har känt de senaste två veckorna (till exempel "Jag har känt mig glad och på gott humör"). Enligt formulärets instruktioner summerades sedan poängen på frågorna och multiplicerades med 4. Poängskalan kan variera från 0 till 100, där 0 innebär sämsta tänkbara välbefinnande, och 100 innebär bästa tänkbara välbefinnande (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015b).

**Ansträngning-belöningsobalans.** Nästa del av enkäten undersökte ansträngning-belöningsobalans (ERI) som mättes med en svensk kortversion av Siegrists *Effort reward imbalance questionnaire* (Stefan et al., 2014). Formuläret bestod av två skalor: ansträngning som utgjordes av tre items, med en Cronbachs  $\alpha$  på .81, och belöning som utgjordes av sju items, med en Cronbachs  $\alpha$  på .79. På belöningsskalan reverserades tre frågor innan några analyser genomfördes. Med en likertskala på fyra steg, från "stämmer helt och hållet" till "stämmer inte alls", uppmanades deltagarna att besvara hur väl de tyckte att påståendena stämde in på dem själva. Därefter beräknades resultaten genom att summera poängen för respektive skala. Ju högre poäng på skalan, desto större ansträngning eller belöning antas deltagaren ha uppfattat (Siegrist et al., 2014). ERI-kvoten beräknades enligt instruktioner från Siegrist et al. (2014) som ansträngningen dividerat med belöningen. För att kompensera för färre items på ansträngningsskalan, multiplicerades den summerade poängen med kvoten för antal frågor ( $7 \div 3 = 2.3$ ). Teoretiskt kan ERI-kvoten variera mellan 0.19 och 4.99. Är värdet på ERI-kvoten 1.0, innebär detta en perfekt balans mellan ansträngning och belöning. Ett värde under 1.0 indikerar att belöningen är större än ansträngningen, och ett värde över 1.0 indikerar att ansträngningen är större än belöningen.

**Återhämtningssupplevelser.** Enkätens sista del undersökte återhämtningssupplevelser, vilket mättes med *Recovery experience questionnaire* (Sonnentag & Fritz, 2007a). Formuläret översattes av författarna från originalspråket engelska till svenska. Cronbachs  $\alpha$  för den översatta skalan var .91. Formuläret bestod av 16 items, fyra för var och en av de fyra kategorierna av återhämtningssupplevelser. Deltagarna uppmanades att besvara "Hur väl

stämmer följande påståenden in på dig och din fritid?” med en likertskala på fem steg, från ”stämmer mycket bra” till ”stämmer mycket dåligt”. Formulärets första fyra items handlade om *distansering* (till exempel ”Jag tänker inte på jobbet alls.”). Cronbachs  $\alpha$  för *distansering* var .88. Därefter kom fyra items rörande *avkoppling* (till exempel ”Jag gör avslappnande saker.”). Cronbachs  $\alpha$  för *avkoppling* var .90. De fyra följande items berörde kategorin *bemästring* (till exempel ”Jag lär mig nya saker.”). Cronbachs  $\alpha$  för *bemästring* var .86. De sista fyra items av formuläret berörde *kontroll* (till exempel ”Jag bestämmer mitt eget schema.”). Cronbachs  $\alpha$  för *kontroll* var .87. Varje enskild kategori av återhämtningsupplevelser utgjorde en egen skala där poängen kunde variera från 4 till 20. En högre poäng på skalan indikerar fler återhämtningsupplevelser. De summerade poängen på återhämtningsupplevelserna i hela Recovery experience questionnaire räknades ut för att ge en total återhämtningspoäng, som kunde variera från 16 till 80.

### **Etik**

I linje med svensk lagstiftning (SFS, 2003:460) skrev författarna under en etikdeklaration gällande att inga deltagare i studien skulle komma till skada, ingen behandling av känsliga personuppgifter skulle behandlas, samt att vissa krav skulle informeras till deltagarna. För att säkerställa informationskraven, informerades deltagarna om undersökningens syfte, att deltagandet var frivilligt och fritt att avbryta när som helst utan negativa konsekvenser. Information gavs även gällande anonymt deltagande, vilket säkerställdes genom att enkäten distribuerades via länk. Ytterligare informerades deltagarna om att undersökningens resultat enbart skulle användas för denna studie och att deras samtycke till att delta i studien lämnades genom att klicka sig vidare till enkätens frågor. Data behandlades konfidentiellt genom att endast författarna och handledaren fick ta del av deltagarnas anonyma resultat.

### **Dataanalys**

Data analyserades med hjälp av IBM SPSS 25. Signifikansnivån sattes till  $p < .05$  (tvåsvansad). Vid en visuell inspektion av data kunde det konstateras en viss skevhet och antagandet om normalitet kunde inte anses vara uppfyllt. Således användes icke-parametriska metoder för att analysera studiens data. För att undersöka samband mellan variabler användes Spearmans rho korrelationsanalys. För att bedöma styrkan i korrelationerna tolkades resultaten med Cohens effektstorlek (Cohen, 1988) som riktmärke.

Spearmans rho korrelationsanalyser kan visa på riktningen och styrkan för samband mellan variabler. Enligt teorin om ERI-kvoten (Siegrist, 1996) är en kvot över 1.0 ogynnsam för hälsan. För att undersöka om det är likadant för hemtjänstpersonal och för att ge en



tydligare bild av hur obalansen mellan ansträngningar och belöningar hänger samman med återhämtningsupplevelser och välbefinnande, utfördes Kruskal-Wallis test utöver korrelationsanalyserna. Kruskal-Wallis test jämförde grupper som baserades på ERI-kvoten, vilket möjliggjorde jämförandet av olika nivåer av ERI-kvoten och hur ERI påverkar de andra variablerna. Deltagarna delades in i tre grupper: ERI-kvot under 1.0 ("låg",  $n = 30$ , 33.3 %), ERI-kvot mellan 1.0 och 1.5 ("medel",  $n = 29$ , 32.2 %), och ERI-kvot över 1.5 ("hög",  $n = 31$ , 34.4 %). Eftersom en ERI-kvot på 1.0 innebär en perfekt balans mellan ansträngning och belöning (Siegrist et al., 2014), valdes 1.0 som den första gränsdragningen, som skapade en grupp av deltagare med obalans till fördel för belöning (grupp "låg"). En ERI-kvot över 1.0 innebär en obalans till fördel för ansträngning, därmed sattes den andra gränsdragningen till 1.5 för att skapa en grupp med mindre sådan obalans (grupp "medel") och en grupp med större (grupp "hög"). Detta gav i stort sett lika stora grupper.

Vid inkodning av svaren på frågan gällande arbetserfarenhet fick fem av dem strykas på grund av otydliga svar, vilket resulterade i fem *missing values* på den frågan. För att undersöka huruvida det förelåg skillnader mellan deltagarna baserat på arbetserfarenhet, genomfördes Kruskal-Wallis test som jämförde deltagarna genom fyra uppdelade grupper efter erfarenhet: 0–5 år, 5–12 år, 12–21 år, och över 21 år. Uppdelningen gjordes med hjälp av SPSS för att få fyra lika stora grupper, med 25 % av deltagarna i varje grupp.

För att besvara studiens fjärde forskningsfråga gjordes analyser på deltagarna uppdelat utifrån typ av skift. Eftersom endast tio procent av deltagarna hade svarat "både dag- och nattskift", räknades de deltagarna inför analyserna tillsammans med nattarbetare som en grupp, som kallades för "skiftarbetare". För att jämföra dessa två grupper, dagarbetare (64.4 %) och skiftarbetare (35.6 %) användes därmed Mann-Whitney U Test. Efter genomgången test användes resultaten för att räkna ut effektstorlek som en korrelationskoefficient enligt Fritz, Morris & Richler (2012), där effektstorlek,  $r = z \div \sqrt{n}$ .

## **Resultat**

### **Ansträngning-belöningsobalans**

Resultaten från ansträngningsskalan som går från 3–15 poäng visade att medianen låg på 9. Spridningen av poängen låg nära medianen. Majoriteten av deltagarna befann sig runt mitten på skalan. Resultaten från belöningssskalan som går från 7–35 poäng visade att medianen låg på 17. Spridningen av poängen låg nära medianen. Majoriteten av deltagarna befann sig på den nedre halvan av skalan. Medianvärdet på ERI-kvoten hos deltagarna var 1.24. En tredjedel (33.3 %) av deltagarna hade en ERI-kvot under 1.0. Majoriteten av studiens

deltagare uppfattade alltså en obalans där ansträngningen översteg belöningen. För vidare information och bland annat resultaten på de enskilda variablerna ansträngning och belöning, se tabell 2.

### Återhämtningsupplevelser

När poängen för samtliga återhämtningsupplevelser summerades uppgick medianvärdet till 54. För summan på *distansering*-skalan låg medianvärdet på 13. För de övriga återhämtningsupplevelserna *avkoppling*, *bemästring* och *kontroll* fick summan ett medianvärde på 14. Medianvärdena för varje kategori av återhämtningsupplevelse var alltså snarlika, med ett något lägre värde för *distansering*. För vidare information och bland annat spridningsmått, se tabell 2.

### Välbefinnande

Medianvärdet på välbefinnande hos deltagarna var 68, där det lägsta uppmätta värdet var 8 och det högsta uppmätta värdet var 100. För vidare information, se tabell 2 som bland annat visar variabelns värden på spridningsmått.

Tabell 2. Deskriptiva data på summan av skalorna (medianen, 1:a och 3:e kvartilen, min- och maxvärde). Avrundat till heltal. (N = 90)

Skala	Poängskala	Mdn	Q <sub>1</sub>	Q <sub>3</sub>	Min	Max
<b>WHO-5</b>						
Välbefinnande	(0 – 100)	68	48	80	8	100
<b>ERI</b>						
Ansträngning	(3 – 15)	9	7	11	4	12
Belöning	(7 – 35)	17	13	20	8	27
Kvot <sup>a</sup>		1.24	0.82	1.75	0.39	3.50
<b>REQ</b>						
Total	(16 – 80)	54	44	60	24	76
Distansering	(4 – 20)	13	10	16	4	20
Avkoppling	(4 – 20)	14	10	16	4	20
Bemästring	(4 – 20)	14	11	16	5	20
Kontroll	(4 – 20)	14	11	16	4	20

Not. WHO-5 = Välbefinnandeindex; ERI = Effort Reward Imbalance Questionnaire; REQ = Recovery Experience Questionnaire

<sup>a</sup>. ERI-kvoten visas med två decimaler eftersom det är en skala som är mer betydelsefull när decimaler visas.

### Samband mellan ERI, återhämtning och välbefinnande

Spearmans rho korrelationsanalyser på välbefinnande och återhämtningsupplevelser visade att korrelationerna varierade från  $r_s = .32$  till  $r_s = .56$ . Detta tyder på positiva samband mellan välbefinnande och alla fyra kategorier av återhämtning, men i olika grad.

Analysen på ERI-kvoten resulterade i negativa korrelationer med återhämtningsupplevelser. ERI korrelerade med den totala återhämtningen, *avkoppling* och *kontroll* men inga signifikanta korrelationer med *distansering* och *bemästring* uppmättes. Korrelationerna varierade från  $r_s = -.28$  till  $r_s = -.33$ . En negativ korrelation på  $r_s = -.50$  uppmättes mellan ERI och välbefinnande. I tabell 3 syns korrelationskoefficienten och signifikans för samtliga analyser.

Tabell 3. *Spearman's rho* korrelationer på WHO-5 Välbefinnandeindex, ERI-kvoten och återhämtningsupplevelser. ( $N = 90$ )

	1	2	3	4	5	6	7
1. Välbefinnande	1						
2. ERI-kvoten	-.50**	1					
3. Återhämtning	.51**	-.28**	1				
4. Distansering	.36**	-.17	.70**	1			
5. Avkoppling	.56**	-.33**	.88**	.57**	1		
6. Bemästring	.32**	.02	.61**	.11	.43**	1	
7. Kontroll	.32**	-.30**	.82**	.42**	.65**	.48**	1

Not. \*\*.  $p < .01$  tvåsvansad.

### Erfarenhet och skiftarbete

Ett Mann-Whitney U Test utfördes på de två grupperna dagarbetare och skiftarbetare, på variablerna välbefinnande, ERI, och samtliga kategorier av återhämtningsupplevelser. Inga signifikanta skillnader uppmättes. Värdena på  $U$  varierade från 792 till 932, på  $z$  från -1.153 till 0.034, på  $p$  från .249 till .973. Effektstorlek räknades ut som en korrelationskoefficient enligt Fritz et al. (2011) och varierade från -.122 till .004. Detaljerade data om resultaten visas ej.

Efter att deltagarna delats upp i fyra grupper baserat på arbetserfarenhet, genomfördes Kruskal-Wallis test för variablerna välbefinnande, ERI och samtliga kategorier av återhämtningsupplevelser. Inga signifikanta skillnader uppmättes. Värdena på  $H$  varierade från 0.232 till 4.012, där  $df = 3$ , och  $p$ -värdena varierade från .260 till .972. Detaljerade data om resultaten visas ej.

### ERI-kvoten

För att undersöka nivåer av ERI-kvoten och dess påverkan på variablerna återhämtningsupplevelser och välbefinnande, delades deltagarna upp i tre grupper baserat på ERI-kvoten. En sammanfattning av resultaten baserat på dessa grupper syns i tabell 4. För att

jämföra grupperna genomfördes ett Kruskal-Wallis test. Resultaten visade att det förelåg statistiskt signifikanta skillnader för variablerna välbefinnande ( $H(2) = 14.55, p = .001$ ), *avkoppling* ( $H(2) = 7.15, p = .028$ ), *kontroll* ( $H(2) = 12.14, p = .002$ ) och den totala återhämtningen ( $H(2) = 6.41, p = .040$ ). Inga signifikanta skillnader uppmättes för *distansering* och *bemästring*. Median, spridningsmått och  $p$ -värde visas i tabell 4.

Post hoc-tester med Bonferronijusterat  $p$ -värde visade att signifikanta skillnader förelåg mellan grupp ”låg” och ”hög” på variablerna välbefinnande ( $p = .001$ ), *avkoppling* ( $p = .025$ ) och *kontroll* ( $p = .020$ ). Mellan grupp ”låg” och ”medel” fanns signifikanta skillnader på *kontroll* ( $p = .004$ ). Mellan grupp ”medel” och ”hög” uppmättes inga signifikanta skillnader.

Tabell 4. Deskriptiva data på summan av skalorna (median, 1:a och 3:e kvartilen,  $p$ -värde) för ERI-grupper. Avrundat till heltal. ( $N = 90$ )

	Låg ( $n = 30$ )			Medel ( $n = 29$ )			Hög ( $n = 31$ )			Kruskal-Wallis ANOVA $p$ -värde
	Mdn	Q <sub>1</sub>	Q <sub>3</sub>	Mdn	Q <sub>1</sub>	Q <sub>3</sub>	Mdn	Q <sub>1</sub>	Q <sub>3</sub>	
<b>WHO-5</b>										
Välbefinnande	80	68	89	68	56	80	52	40	76	.001
<b>REQ</b>										
Total	57	51	64	53	43	59	48	38	58	.040
Distansering	13	12	16	12	9	16	12	8	16	.376
Avkoppling	16	12	17	15	10	16	11	9	15	.028
Bemästring	14	10	16	13	10	15	15	11	16	.474
Kontroll	15	13	16	12	10	15	12	8	16	.002

Not. WHO-5 = Välbefinnandeindex; REQ = Recovery experience questionnaire; Låg: ERI-kvot under 1.0; Medel: ERI-kvot mellan 1.0 och 1.5; Hög: ERI över 1.5.

## Diskussion

Tidigare forskning har visat att ansträngning-belöningsobalans kan resultera i stress och sjukdomar (Siegrist, 1996) och att återhämtning är centralt för välbefinnande och förebyggande av ohälsa (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag, 2001). Syftet med denna studie var att undersöka ansträngning-belöningsobalans, återhämtning och välbefinnande hos hemtjänstpersonal för att öka kunskapen och skapa underlag för beslutsfattare, så att en hållbar arbetsmiljö inom hemtjänsten kan skapas och upprätthållas. Nedan diskuteras de fyra forskningsfrågorna som legat till grund för studien med hjälp av tidigare teori, forskning och de kvantitativa resultat som framkommit av studien.

## **Ansträngning och belöning**

Studiens resultat visade att majoriteten av deltagarna uppfattade en medelhög till hög ansträngning i deras arbete. Förekomsten av hög ansträngning är inte helt oväntad, eftersom tidigare undersökningar påvisat att hemtjänsten är ett yrke med hög arbetsbelastning (Kommunal, 2017; Szebehely et al., 2017). Vidare skulle deltagarnas uppfattning av hög ansträngning kunna förklaras av en förekomst av överengagemang, en copingstrategi som kan användas för att klara av höga arbetskrav (Siegrist, 1996).

Gällande belöning visade resultaten att merparten av deltagarna befann sig på den nedre halvan av skalan, vilket betyder att de flesta uppfattar en låg belöning. Det verkar rimligt att anta att detta resultat överensstämmer med faktiska förhållanden för hemtjänstpersonalen, vilket kan styrkas med kunskap om rådande förhållanden inom yrket och ERI-modellen. Siegrist (2016) nämner att det i ERI-modellen finns tre typer av belöning varav den första är den finansiella belöningen som motsvarar lönen. De allra flesta inom yrket tjänar mindre än en svensk medianlön (Hällberg & Kjellström, 2020) och dessutom är det många som inte arbetar heltid (Kommunal, 2018), vilket kan hålla lönerna på en lägre nivå. En annan typ är den statusrelaterade belöningen, exempelvis trygghet i jobbet eller möjlighet till befordran (Siegrist, 2016). Tidigare undersökningar har visat att många hemtjänstanställda ofrivilligt arbetar deltid (Szebehely et al., 2017), vilket kan öka känslan av otrygghet. Vad gäller befordran eller vidareutbildning finns det anledning att anta att det är ovanligt: enligt Szebehely et al. (2017) är det få som säger sig ha möjlighet att lära sig något nytt och utvecklas i hemtjänstyrket. Den sista typen av belöning är den socio-emotionella, som till exempel kan vara uppskattning och erkännande (Siegrist, 2016). Enligt Szebehely et al. (2017) verkar det inom hemtjänsten som om uppskattning och stöd från chefer är knapphändig, men när det gäller relationen till vårdtagarna verkar det vanligare med denna typ av belöning, eftersom det är många som uppger att de får mycket tillbaka i mötet med vårdtagarna. Trots detta kanske inte uppskattningen från vårdtagarna räcker till för att höja uppfattningen om belöning med anledning av att stödet från chefer inte verkar vara tillräckligt. Sammantaget har studiens låga resultat gällande belöning en förklaring som styrks av tidigare kunskap.

Med tanke på ovanstående resonemang om ansträngningar och belöningar, är det inte förvånande att resultaten på ERI-kvoten visade att två tredjedelar av de hemtjänstanställda rapporterade en obalans där ansträngningar översteg belöningar. Att säga exakt vad ERI-kvoten innebär är vanskligt, eftersom det är svårt att veta hur upplevelsen skiljer sig från en deltagare som exempelvis rapporterar en ERI-kvot på 1.2 respektive en deltagare som

rapporterar en ERI-kvot på 1.3. Eftersom upplevelser är högst individuella och subjektiva är det svårt att uppskatta skillnaden, men det kan antas att deltagarnas upplevelser borde skilja sig åt något.

Ett negativt samband mellan ERI-kvoten och välbefinnande påvisades, vilket innebär att ju högre poäng på ERI-kvoten som rapporteras, desto lägre välbefinnande uppfattas. För att ge en förståelse för mätningen av välbefinnandet i WHO-5 välbefinnandeindex, kan det nämnas att i en tidigare undersökning låg medelvärdet av välbefinnande i Sverige på 64.2 (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015a), vilket är snarlikt denna studies icke-parametriska resultat, med en median på 68.0. Skillnaden mellan studiernas centralmått är egentligen liten i detta sammanhang eftersom välbefinnandeskalan är uppblåst genom att deltagarens poängsumma multipliceras med 4. Välbefinnandet för hemtjänstpersonalen i denna studie verkar alltså ligga i nivå med den svenska populationen.

Deltagarnas välbefinnande skulle kunna tänkas ha ett samband med att hemtjänstanställda har visat sig vara nöjda i sitt arbete (Kommunal, 2017) och upplever att de får mycket uppskattning av vårdtagarna (Szebehely et al., 2017). Relationen till vårdtagarna och uppskattningen de ger kan vara ett sätt för personalen att finna en mening med sitt arbete, vilket är något som är relaterat till det psykologiska välbefinnandet (Johnson et al., 2018). Ett möjligt orsakssamband skulle alltså kunna vara att det är tack vare vårdtagarnas uppskattning som välbefinnandet inte är lägre, och att det är något som skulle kunna ge hemtjänstpersonalen kraft att motstå de negativa effekter som deras höga arbetskrav medför. Det skulle också kunna förklara varför det i rapporten från Kommunal (2017) är så pass många som anger att de är nöjda med sin arbetsplats.

### **Samband mellan ansträngning-belöningsobalans och återhämtningsupplevelser**

Resultaten av korrelationsanalyserna visade att det förelåg negativa korrelationer mellan ERI-kvoten och två återhämtningsupplevelser, *avkoppling* och *kontroll*, samt den totala återhämtningsupplevelsen. Med Cohens effektstorlek (Cohen, 1988) som riktmärke kan det konstateras att korrelationerna är små till medelstora. De negativa korrelationerna tyder på att deltagarna som rapporterade en högre ERI-kvot också rapporterade något färre återhämtningsupplevelser, och omvänt att deltagarna som rapporterade en lägre ERI-kvot hade fler återhämtningsupplevelser. Ett sådant samband har även tidigare forskning påvisat (Feldt et al., 2013) och resultatet var således inte oväntat. Även teorierna från Siegrist (1996) och ansträngning-återhämtningsmodellen från Meijman och Mulder (1998) skulle kunna bidra till att förklara sambandet. Enligt modellen initieras återhämtning när individen frigörs från en

arbetsbörda, vilket skulle kunna försvåras vid upplevelser av obalans mellan hög ansträngning och låg belöning.

Jämförelser mellan grupperna på olika nivåer av ERI-kvoten visade att det förelåg vissa skillnader gällande återhämtning och välbefinnande. Grupp ”hög” och grupp ”låg” visade sig ha statistiskt signifikanta skillnader på välbefinnande, *avkoppling* och *kontroll*. När det gällde *kontroll* var skillnaderna även signifikanta mellan grupp ”medel” och grupp ”låg”. Dessa resultat är intressanta eftersom det kan tyda på att det inte krävs ett högt värde över 1.0 på ERI-kvoten för att det ska påverka *kontroll*. För variablerna välbefinnande och *avkoppling* däremot, kan resultaten tolkas som att det krävs mer extrem ERI för att dessa ska påverkas, vilka kan anses vara viktiga fynd som denna studie kommit fram till. Utförandet av dessa Kruskal-Wallis test gav ett mervärde på så vis att det åskådliggör Siegrists ERI-modell (1996) något bättre än vad en korrelationsanalys gör. Därmed kompletterar de olika analyserna varandra och ger en helhetsbild av ERI-modellen.

### **Samband mellan välbefinnande och återhämtningsupplevelser**

Resultaten av denna studie visade att det förelåg positiva korrelationer mellan välbefinnande och återhämtningsupplevelser. Resultatet var väntat, eftersom tidigare forskning har gett liknande resultat (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Fritz, 2007b). Det stämmer även överens med teorin om ansträngning-återhämtningsmodellen (Meijman & Mulder, 1998), enligt vilken otillräcklig återhämtning kan medföra negativa psykologiska effekter.

Korrelationsanalyser säger inget om kausalitet, vilket gör det svårt att säga om återhämtning är skälet till eller en konsekvens av välbefinnandet. Enligt ansträngning-återhämtningsmodellen torde förhållandet vara det förstnämnda, men det är även möjligt att ett gott välbefinnande inspirerar till fler återhämtningsupplevelser. En annan möjlighet är att en okänd tredje variabel påverkar sambandet, vilket är svårt att få kännedom om genom en tvärsnittsstudie.

Den kategori av återhämtningsupplevelser som enligt riktmärket från Cohen (1988) korrelerade starkast med välbefinnande var *avkoppling*. Resultaten i denna undersökning skiljer sig alltså något från tidigare forskning där Recovery experience questionnaire har använts, där *distansering* visade sig vara en av de viktigaste upplevelserna, som hade starkast korrelationer med välbefinnande (Sonnentag & Fritz, 2007b; Sonnentag et al., 2010). Det är dock viktigt att notera att det är okänt om skillnaderna i korrelationerna är statistiskt signifikanta.

Avkopplingens betydelse för hemtjänstpersonalens välbefinnande skulle kunna härledas till den dagliga stress som rapporteras inom yrket (Ljung, 2017; Szebehely et al., 2017). Enligt Tinsley och Eldredge (1995) kan avkopplingsupplevelser bestå av aktiviteter med få krav och ansträngningar, och det kan därför vara anledningen till att *avkoppling* är så pass viktig för hemtjänstpersonalens välbefinnande. Zijlstra et al. (2014) betonar även att återhämtning kräver en nedreglering av mental aktivering, vilket kan ske vid *avkoppling*. Ytterligare studier är dock nödvändiga för att kunna dra slutsatser om vad som kan ha påverkat det resultatet.

Efter *avkoppling* var *distansering* den återhämtningsupplevelse som korrelerade starkast med välbefinnande, dock var det en mindre effektstorlek och väldigt nära de två sista upplevelserna (*bemästring* och *kontroll*). En möjlig förklaring till varför återhämtningsupplevelsen *distansering* inte verkar ha så stor betydelse för välbefinnandet i denna studie, kan vara att förmågan redan är inneboende inom yrkesgruppen, som en nödvändig copingstrategi för att hantera arbetet. Dessutom innefattar hemtjänsten arbetsuppgifter som utförs i andras hem (Nordström, 2000), alltså går det inte rent praktiskt att ”ta hem” arbetet på samma sätt som yrken som inte är platsberoende, vilket kan medföra att just *distansering* har mindre betydelse som återhämtningsupplevelse i hemtjänstyrket.

Att välbefinnandets korrelationer med *distansering*, *bemästring* och *kontroll* var av en mindre effektstorlek än *avkoppling* kan möjligen förklaras genom att det finns flera individuella skillnader på hur pass mycket olika återhämtningsupplevelser påverkar välbefinnandet. Vad som avgör dessa skillnader är dock oklart. Mängden yrkeserfarenhet tycks inte påverka hur många återhämtningsupplevelser som rapporteras: när Kruskal-Wallis test genomfördes på deltagarna som delats upp i grupper utifrån erfarenhet inom yrket, och de olika återhämtningsupplevelserna jämfördes, hittades inga signifikanta skillnader. Skillnaderna skulle kunna bero på mer personliga egenskaper på hur mycket och vilken typ av återhämtning en individ nyttjar och har behov av.

### **Ansträngning-belöningsobalans och återhämtning hos dagarbetare och skiftarbetare**

Vid jämförelser mellan dag- och skiftarbetare på variablerna för ERI, återhämtningsupplevelser och välbefinnande genom Mann Whitney U test, uppmättes inga statistiskt signifikanta skillnader. Detta resultat var oväntat, eftersom tidigare forskning har visat på att skiftarbete kan vara särskilt påfrestande för hälsan (Kecklund et al., 2010; Kecklund & Axelsson, 2016). Även gällande återhämtning torde skiftarbete påverka återhämtningen, eftersom behovet av nedreglering av mental aktivering är särskilt relevant när dygnsrytmen störs, vilket ofta är fallet för skiftarbetare (Zijlstra et al., 2014). Det borde även



skilja sig på välbefinnandet mellan arbetsgrupperna med tanke på att tidigare forskning pekat på att skiftarbete kan medföra en konflikt mellan arbets- och privatlivet (Kecklund & Axelsson, 2016). Gällande ERI hade det å ena sidan kunnat vara tänkbart att skiftarbete är relaterat till hög ERI eftersom det är påfrestande för hälsan, men å andra sidan kan tillägget till lönen av obekväma arbetstider (ob-tillägg) räknas som en typ av belöning som möjligtvis kan väga upp för obalansen mellan hög ansträngning och låg belöning. I verkligheten kanske ansträngningar och belöningar inte skiljer sig åt nämnvärt för personalen i hemtjänsten, som en förklaring till de icke-signifikanta resultaten.

Som ett resonemang till varför studien inte fick signifikanta resultat på denna forskningsfråga kan det nämnas att nattarbetare slogs samman till en grupp med personal som arbetade både dag- och nattpass i sin anställning. Den sammanslagna gruppen var dessutom mindre storleksmässigt än gruppen bestående av dagarbetare, vilket vidare kan vara en anledning till att tidigare forskning inte stämmer överens med denna studies resultat.

För att ge en tydligare bild av skiftarbete hade det i enkäten kunnat ges fler alternativ på arbetstider, eller så hade det kunnat finnas möjlighet för deltagare att välja flera alternativ, vilket möjligtvis hade varit mer lämpligt för yrkesgruppen.

### **Styrkor och svagheter**

En styrka med studien är att urvalet kan anses vara representativt för yrkesgruppen. Enligt uppgifter från SCB (2020) om yrkesgruppen ”undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende” utgjordes gruppen år 2018 till 91 % av kvinnor med en medelålder på 44 år, och 9 % av män med en medelålder på 41 år. Denna studies urval var likartad: 88.9 % av deltagarna identifierade sig som kvinnor och medianåldern bland deltagarna (ej uppdelat på kön) var 46.5 år. Vad gäller åldern går det enbart att göra en grov jämförelse mellan de två olika centralmått, det är därför svårt att säga med säkerhet att urvalet är representativt vad gäller ålder.

En annan viktig styrka med studien är att tidigare beprövade skalor har använts och att deras reliabilitet var hög. Cronbachs  $\alpha$  för samtliga skalor varierade från .79 till .92. Cronbachs  $\alpha$  kan uppgå till 1.00, där en högre poäng tyder på en högre intern konsistens hos skalan (Switzer et al., 1999). Ofta sätts  $\alpha = .70$  som en accepterad gräns för intern konsistens, men  $\alpha$  tenderar att öka med antalet items i skalan, vilket bör tas i beaktande när  $\alpha$  ska tolkas (Cortina, 1993). I förevarande studie tillhörde det lägsta uppmätta  $\alpha$ -värdet belöningsskalan ( $\alpha = .79$ ) som bestod av sju items, och det högsta värdet tillhörde WHO-5 välbefinnandeindex ( $\alpha = .92$ ) med fem items. Även de kortare skalorna översteg  $\alpha = .80$ . Således kunde samtliga skalor antas ha god reliabilitet vad gäller den interna konsistensen.

Recovery experience questionnaire består av 16 items fördelat på fyra kategorier av återhämtningsupplevelser. Tidigare studier som använt detta formulär har enbart presenterat data för varje enskild kategori av återhämtning (till exempel Sonnentag & Fritz, 2007b). I denna studie togs en innovativ ansats, eftersom det gjordes ett val att även beräkna samtliga 16 items på skalan tillsammans, och presentera summan av dessa som en total återhämtningspoäng med syfte att få en helhetsbild av återhämtningen.

En av de första svagheter som noterades under arbetets gång, var att svaren på frågan om erfarenhet ("Hur länge har du jobbat inom hemtjänsten?") ibland var svårtolkade, vilket försvårade inkodningen av variabeln i SPSS. Eftersom svaret angavs i fritext, kunde det variera hur deltagarna hade svarat, där de flesta tydligt hade angett år eller månader, medan några var mindre specifika. Detta ledde till att fem av svaren ströks, eftersom det inte kunde klargöras en någorlunda exakt siffra för erfarenhet. För att förhindra detta problem hade frågan kunnat följas utav en specifikation på hur frågan skulle besvaras, eller så hade svaret kunnat anges på ett annat sätt, till exempel genom att välja ett alternativ bland angivna tidsintervaller. Däremot var just den frågan inte av högsta betydelse för studien och det ansågs inte ha påverkat resultatet.

För att besvara studiens forskningsfrågor har många olika tester utförts. Det gjordes korrelationsanalyser samt Kruskal-Wallis och Mann Whitney U tester på välbefinnande, ERI-variabler och återhämtningsvariabler. Under arbetets gång har alltså ett flertal statistiska tester gjorts, något som ökar risken för typ 1-fel, vilket ytterligare betraktas som en av studiens svagheter. Däremot användes ett Bonferronijusterat  $p$ -värde vid bedömning av statistisk signifikans vid post hoc-test, vilket minskar risken för typ 1-fel genom att sätta en striktare alphanivå som balanserar för mängden tester.

Ett val som tidigt fattades var att studiens målpopulation skulle vara kommunalt anställda inom hemtjänsten i Skåne. Således rekryterades deltagarna från utvalda skånska kommuner, vilket betyder att resultaten inte kan generaliseras till anställda för privata hemtjänstutförare, eller till hemtjänstanställda i andra delar av landet. För att uppnå sådan generaliserbarhet skulle enkäten kunna skickas ut även till privata utförare av hemtjänst, och till kommuner spridda över landet. Hur pass väl studiens resultat går att generalisera till hela Skånes kommunala hemtjänstpersonal är diskutabelt, eftersom endast nio av Skånes 33 kommuner tillfrågades om deltagande i studien, och det av dessa nio var fem kommuner som deltog.

Studien utfördes som en tvärsnittsdesign, vilket ansågs vara den lämpligaste designen för att besvara studiens forskningsfrågor och även den mest praktiskt genomförbara med

tanke på de tids- och resursbegränsningar som förelåg. En svaghet med tvärsnittsdesign är att det inte går att veta ifall resultatet är konstant över tid, och att det inte går att utröna kausalitetssamband. En longitudinell design skulle kunna fördjupa kunskapen som denna studie har resulterat i. Att enkäten var nätbaserad kan både ses som en styrka och svaghet i studien. Det kan beskrivas som en styrka på så sätt att anonymiteten för deltagarna stärktes och som en svaghet genom att deltagarna inte hade möjlighet till att ställa frågor under proceduren, vilket kan ha påverkat hur de har svarat.

### **Förslag till vidare forskning**

Denna studie undersökte bland annat hemtjänstanställdas uppfattning av ansträngning-belöningsobalans i sitt arbete. Vidare forskning skulle kunna undersöka hur länge upplevelsen av ansträngning-belöningsobalans pågått och mer utförligt undersöka hur det har påverkat deltagarnas hälsa. Mer av denna typ av forskning hade kunnat kasta ett ljus på arbetsförhållandena i hemtjänsten, vilket hade kunnat leda till ett större samhällsintresse för att skapa en mer hållbar arbetsplats och verksamhet.

Vidare hade det kunnat forskas om hemtjänsten inom både privat och kommunal sektor, och eventuellt jämföra sektorernas arbetsförhållanden med varandra, och även bredda urvalet till hemtjänsten i hela Sverige och inte enbart i Skåne.

Förslagsvis skulle det även kunna undersökas mer om skiftarbete i hemtjänsten, med större grupper för att kunna få ett större statistiskt underlag, något som skulle kunna öka möjligheten till signifikanta resultat och till att kunna generalisera till fler yrken där det förekommer skiftarbete.

En longitudinell studie från Feldt et al. (2013) har funnit samband mellan ERI och återhämtning, vilket denna studie ger ytterligare bevis för. Ett förslag till framtida forskning skulle vara att använda en liknande modell för att se om samma mönster som upptäcktes där även finns hos hemtjänstpersonal, och om något förändras över tid. Det skulle kunna ge nya insikter om hur de två variablerna påverkar olika yrkesgrupper. Ytterligare forskning skulle även kunna ägnas åt att studera ERI-kvoten på olika nivåer, eftersom denna studie fann indikationer på att det finns olika nivåer som har olika stor påverkan på till exempel återhämtningsupplevelser.

### **Slutsatser**

Denna studie har undersökt ansträngning-belöningsobalans, återhämtningsupplevelser och välbefinnande hos hemtjänstpersonal i syfte att öka kunskapen och bilda underlag för beslutsfattare, med anledning av att kunna skapa och upprätthålla en hållbar arbetsmiljö inom hemtjänsten. Syftet med studien anses ha uppnåtts, eftersom det samlats in kunskap om

hemtjänstpersonal och deras upplevelser som har besvarat denna studies forskningsfrågor och som även kan utgöra en grund för framtida forskning.

Studiens resultat visar att förekomsten av ansträngning-belöningsobalans där ansträngningarna överstiger belöningarna, är hög hos offentligt verksam hemtjänstpersonal i Skåne. Studien fann ett negativt samband mellan återhämtningsupplevelser och ERI, vilket styrker tidigare forskningsresultat och indikerar på att en god återhämtning är av vikt för de som arbetar under förhållanden med obalans mellan hög ansträngning och låg belöning. Ett annat fynd som gjordes var ett positivt samband mellan återhämtningsupplevelser och välbefinnande, något som styrker tidigare forskningsresultat gällande återhämtningens betydelse för välbefinnandet. Studien fann inga signifikanta skillnader mellan dag- och skiftarbetare.

Denna studie har precis som tidigare forskning påvisat ett samband mellan ansträngning-belöningsobalans och välbefinnande, vilket ger stöd åt teorin om ERI och hur det påverkar individen. Det ger därutöver grund åt argument för att minska hemtjänstpersonalens obalans mellan hög ansträngning och låg belöning.

Ett viktigt fynd som denna studie har kommit fram till är att det finns olika nivåer av ERI som påverkar välbefinnandet och återhämtningsupplevelser i olika stor utsträckning.

I ljuset av denna studies resultat tycks det som motiverat att sträva efter att jämna ut obalans mellan hög ansträngning och låg belöning samt öka hemtjänstpersonalens möjligheter till återhämtning. Detta kan vara positivt för deras välbefinnande och leda till ett mer hälsosamt arbetsliv och en hållbar arbetsmiljö, vilket skulle gynna både personal och ledning, men även vårdtagarna och samhället i stort.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2018). *Hantera arbetsbelastning – med hjälp av systematiskt arbetsmiljöarbete (ADI 701)* [Broschyr]. Hämtad från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrrer/hantera-arbetsbelastning-broschyr-adi701.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2020). *Projektrapport Äldreomsorgen 2017–2019 – Riskfylld arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg*. (2018/007023). Hämtad från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/2018-007023-projektrapport-aldreomsorgen-2017-2019.pdf>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillsdale: L. Erlbaum Associates.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. doi:10.1037/0021-9010.78.1.98
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27(1), 64–87. doi:10.1080/02678373.2013.765670
- Fritz, C. O., Morris, P. E. & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2–18. doi:10.1037/a0024338
- Försäkringskassan. (2017). Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar. Hämtad 2019-12-02 från [https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue\\_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/)

- Hällberg, P. & Kjellström, C. (2020). *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna – en rapport från Medlingsinstitutet*. Hämtad från Medlingsinstitutet:  
[https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner\\_200120\\_v3.pdf](https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner_200120_v3.pdf)
- Johnson, S., Robertson, I. & Cooper, C. (2018). *Well being: productivity and happiness at work* [Elektronisk resurs] (2. uppl.). Hämtad från <https://lubcat.lub.lu.se/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5760191>
- Kazemi, A. (2009). *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Kecklund, G. & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 355, i5210. doi:10.1136/bmj.i5210
- Kecklund, G., Ingre, M. & Åkerstedt, T. (2010). *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning* (Stressforskningsrapport nr 322). Hämtad från Stressforskningsinstitutet:  
[https://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport\\_322.pdf](https://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51631.1321968484!/Stressforskningsrapport_322.pdf)
- Kommunal. (2015). *Plats för proffsen – ett alternativ till new public management i hemtjänsten*. Hämtad från  
[https://www.kommunal.se/sites/default/files/plats\\_for\\_proffsen\\_ny.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/plats_for_proffsen_ny.pdf)
- Kommunal. (2017). *Deltid som otrygghet och strategi – en rapport om deltidsarbete bland Kommunals medlemmar*. Hämtad från  
[https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/deltid\\_som\\_otrygghet\\_och\\_strategi\\_webb\\_.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/deltid_som_otrygghet_och_strategi_webb_.pdf)
- Kommunal. (2018). *Så mycket bättre? 2018 – en jämförelse av anställningsvillkor och löner i privat och kommunalt driven äldreomsorg*. Hämtad från  
[https://www.kommunal.se/sites/default/files/sa\\_mycket\\_bättre\\_2018\\_webb.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/sa_mycket_bättre_2018_webb.pdf)
- Ljung, M. (2017). *Hemtjänsten en modern och effektiv verksamhet? Arbetsvillkor och administrativa rutiner i hemtjänsten* (Förvaltningsakademins arbetsrapporter 2017:1). Hämtad från Södertörns högskola:  
[https://www.sh.se/download/18.24fea06916a589417063917b/1557836145351/hemtjanst\\_170926.pdf](https://www.sh.se/download/18.24fea06916a589417063917b/1557836145351/hemtjanst_170926.pdf)

- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. I P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Red.), *Handbook of work and organizational psychology. Vol. 2, work psychology*. (2. uppl., s. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Nordström, M. (2000). *Hemtjänsten: organisering, myndighetsutövning, möten och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Psychiatric Research Unit, Psychiatric Center North Zealand. (u.å.). *Who (fem) välbefinnandeindex*. Hämtad från [https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5\\_Swedish.pdf](https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Swedish.pdf)
- SFS 1992:1528. *Lag om offentlig upphandling*. Hämtad från Sveriges Riksdag: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19921528-om-offentlig-upphandling\\_sfs-1992-1528](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19921528-om-offentlig-upphandling_sfs-1992-1528)
- SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Hämtad från Sveriges Riksdag: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453\\_sfs-2001-453](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453)
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Hämtad från Sveriges Riksdag: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som\\_sfs-2003-460](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460)
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. (2016). A theoretical model in the context of economic globalization. I Siegrist, J. & Wahrendorf, M. (Red.). *Work stress and health in a globalized economy: the model of effort-reward imbalance* [Elektronisk resurs] (s. 3–19). doi:10.1007/978-3-319-32937-6\_1
- Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014). *Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire*. Hämtad från Universitätsklinikum Düsseldorf: [https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut\\_fuer\\_Medizinische\\_Soziologie/Dateien/ERI/ERI\\_Psychometric-New.pdf](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf)

- Silfverberg, G. (1996). *Att vara god eller att göra rätt: en studie i yrkesetik och praktik*. Nora: Nya Doxa.
- Socialdepartementet. (2004). *Sammanhållen hemvård*. (Statens offentliga utredningar, 2004:68). Hämtad från Regeringskansliet: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2004/06/sou-200468/>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. doi:10.1037/1076-8998.6.3.196
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007a). *Recovery Experience Questionnaire* [Database record]. Hämtad från PsycTESTS. doi:10.1037/t03569-000
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007b). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., Kuttler, I. & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: a multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355–365. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.005
- Statistiska Centralbyrån. (2017). *Trender och Prognoser 2017 – befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2035*. Hämtad från [https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515\\_2017\\_i35\\_br\\_am85br1701.pdf](https://www.scb.se/contentassets/60312e5030114512b5b58a94a4ae25e2/uf0515_2017_i35_br_am85br1701.pdf)
- Statistiska Centralbyrån. (2020). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018 - yrkesstrukturen i Sverige (AM 33 SM 2001)*. Hämtad från [https://www.scb.se/contentassets/b49d7efc2653457f8179f18461d2bf38/am0208\\_2018\\_a01\\_sm\\_am33sm2001.pdf](https://www.scb.se/contentassets/b49d7efc2653457f8179f18461d2bf38/am0208_2018_a01_sm_am33sm2001.pdf)
- Stefan, A., Thomée, S., Ekman, A., Eklöf, M., Andrén, M. & Hagberg, M. (2014). *Validitets- och reliabilitetstestning av kortversioner av krav, kontroll, socialt stöd och effort-reward imbalance* (Rapport från Arbets- och miljömedicin nr 148). Hämtad från Arbets- och miljömedicin: <http://www.amm.se/wp-content/uploads/2016/12/2014-Nr.-148.pdf>



- Switzer, G.E., Wisniewski, S.R., Belle, S.H., Dew, M.A. & Schultz, R. (1999). Selecting, developing, and evaluating research instruments. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 34, 399-409. doi:10.1007/s001270050161
- Szebehely, M., Stranz, A. & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* (Arbetsrapport/Institutionen för socialt arbete, 2017:1). Hämtad från Stockholms universitet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-140819>
- Tinsley, H. E. A. & Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: a taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 123–132. doi:10.1037/0022-0167.42.2.123
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. & Bech, P. (2015a). *Supplementary material for: the WHO-5 well-being index: a systematic review of the literature.* doi:10.6084/m9.figshare.5127700.v1
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S. & Bech, P. (2015b). The WHO-5 well-being index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176. doi:10.1159/000376585
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M. & Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: an attempt to reconceptualize 'recovery from work'. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30(3), 244–252. doi:10.1002/smi.2604

## Bilaga 1

### Enkät

# Tack för att du deltar i vår undersökning gällande hemtjänstpersonal!

Hej! Varmt välkommen.

Vi är två studenter vid Lunds Universitet som just nu skriver vår kandidatuppsats inom psykologi, personal och arbetsliv. Vi är väldigt intresserade av att få veta mer om hur det är att vara anställd av hemtjänsten.

Genom att besvara denna enkät kan du hjälpa oss att skapa värdefull kunskap om ditt yrke. Därför uppskattar vi verkligen att just Du tar dig tid att svara på denna korta enkät som tar cirka 10 minuter att genomföra.

Ditt deltagande är helt frivilligt och anonymt och du får självklart avbryta ditt deltagande när som helst under undersökningen utan att detta får negativa konsekvenser. Resultaten kommer enbart att användas för denna studie och kommer behandlas konfidentiellt. Genom att klicka dig vidare till frågorna lämnar du ditt samtycke till att medverka i undersökningen.

Svara spontant. Du bör inte fundera för länge på varje fråga. Välj det svarsalternativ som kommer närmast din uppfattning även om du tycker att inget av alternativen stämmer helt perfekt. Tänk på att varje fråga måste besvaras innan man kan gå vidare.

Om Du har några frågor, hör gärna av dig till oss via mail: [ev5161ha-s@student.lu.se](mailto:ev5161ha-s@student.lu.se) eller [bev15iho@student.lu.se](mailto:bev15iho@student.lu.se)  
Tack så mycket för ditt deltagande!

#### 1. Ålder

---

#### 2. Kön

---

#### 3. Hur länge har du jobbat inom hemtjänsten?

---

#### 4. Vilken typ av skift jobbar du?

- Dagskift
- Nattskift
- Både dag- och nattskift

(Det finns 6 svarsalternativ för denna fråga. Ifall du fyller i enkäten på mobilen och inte kan se alla alternativ, kan de synas om du scollar åt sidan.)

**5. Var vänlig markera för varje påstående vad som är närmast hur Du har känt under de senaste 2 veckorna.**

	<b>Hela tiden</b>	<b>Mestadels</b>	<b>Mer än halva tiden</b>	<b>Mindre än halva tiden</b>	<b>Ibland</b>	<b>Aldrig</b>
Jag har känt mig glad och på gott humör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har känt mig lugn och avslappnad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har känt mig aktiv och kraftfull	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har känt mig pigg och utvilad när jag vaknat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt vardagsliv har varit fyllt av sådant som intresserar mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Det finns 4 svarsalternativ för denna fråga. Ifall du fyller i enkäten på mobilen och inte kan se alla alternativ, kan de synas om du scollar åt sidan.)

### 6. Hur väl tycker Du följande påståenden stämmer på dig?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer ganska bra	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls
På grund av den höga arbetsbelastningen arbetar jag ofta under stor tidspress.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag blir ofta avbruten och störd i mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har fått allt mer att göra på arbetet under de senaste åren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag får det erkännande av mina överordnade som jag förtjänar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möjligheterna till befordran inom mitt arbetsområde är små.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag upplever för närvarande eller förväntar mig en försämring i min arbetssituation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt arbete är hotat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har uträttat, så får jag i mitt arbete det erkännande som jag förtjänar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har uträttat, är mina möjligheter att avancera inom yrkeslivet rimliga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med tanke på allt jag har uträttat, har jag en rimlig lön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Det finns 5 svarsalternativ för denna fråga. Ifall du fyller i enkäten på mobilen och inte kan se alla alternativ, kan de synas om du scollar åt sidan.)

### 7. Hur väl stämmer följande påståenden in på dig och din fritid?

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mycket dåligt
Jag glömmer bort jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tänker inte på jobbet alls.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag distanserar mig från mitt jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag får en paus från jobbkraven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tar ledigt och slappnar av.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag gör avslappnande saker.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag använder tiden till att slappna av.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag avsätter tid till att vara ledig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag lär mig nya saker.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag söker upp intellektuella utmaningar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag gör sådant som utmanar mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag gör något för att vidga mina vyer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner att jag själv kan bestämma vad jag ska göra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag bestämmer mitt eget schema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag bestämmer själv hur jag kommer spendera min tid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tar hand om saker på de sätt som jag vill ha dem gjorda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>