



LUNDS UNIVERSITET  
Medicinska fakulteten

## Svenska arbetsterapeuter ur millenniumgenerationens upplevelser av sin arbetsmiljö

**Författare: Mattias Bredner och Helena Paulin**

**Handledare: Annika Lexén**

**Datum: 2021-10-01**

Institutionen för hälsovetenskaper  
Arbetsterapi och aktivitetsvetenskap  
Box 157  
S-221 00 Lund

# Svenska arbetsterapeuter ur millenniumgenerationens upplevelser av sin arbetsmiljö

**Författare: Mattias Bredner och Helena Paulin**

**Handledare: Annika Lexén**

**Examensarbete på kandidatnivå, Kvalitativ intervjustudie**

**Hösten 2021**

## Abstrakt

**Bakgrund:** Forskning har visat att stor andel av arbetsterapeuterna i Sverige överväger att lämna yrket. Millenniumgenerationen utgör nu den största andelen av arbetsterapeuterna på arbetsmarknaden. Ytterligare forskning visar att millenniumgenerationen ställer andra krav på arbetsplatsen än tidigare generationer. För att säkra patientsäkerhet är det viktigt att undersöka vad arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen kräver av sin arbetsmiljö för att trivas och stanna inom yrket.

**Syfte:** Att undersöka hur svenska arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö.

**Metod:** Kvalitativ innehållsanalys användes för att analysera 15 semistrukturerade intervjuer med legitimerade yrkesverksamma arbetsterapeuter födda 1982-2000.

**Resultat:** Arbetsterapeuterna upplevde frustration över bristande kontroll och ersättning gentemot höga krav, vilket balanserades av stöd från medarbetare och att tidvis uppleva kontroll i olika delar av arbetet. Detta tema står över två huvudkategorier: (1) stödande arbetsmiljö och (2) bristande arbetsmiljö.

**Slutsats:** Studiens resultat belyser de positiva och negativa aspekterna som arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever i sin arbetsmiljö. Arbetsgivare behöver beakta dessa aspekter för att behålla målgruppen inom yrket.

## Nyckelord:

Arbetsterapeuter, Millenniumgenerationen, arbetsmiljö, kvalitativ studie

# Swedish occupational therapists from the millennial generations experiences of their work environment

**Authors: Mattias Bredner och Helena Paulin**

**Supervisor: Annika Lexén**

**Bachelor thesis, qualitative interview study**

**Fall 2021**

## Abstract

**Background:** A large proportion of occupational therapists in Sweden are considering leaving the profession. The millennial generation will soon be the largest proportion of occupational therapists on the labor market. Further research shows that the millennial generation places different demands on the workplace than previous generations. To ensure patient safety, it is important to examine what occupational therapists from the millennial generation demand of their work environment in order to thrive and stay in the profession.

**Aim:** To investigate how Swedish occupational therapists from the millennial generation experience their work environment.

**Method:** Qualitative content analysis was used to analyze 15 semi-structured interviews with licensed occupational therapists born 1982-2000.

**Results:** The occupational therapists experienced frustration over the lack of control and compensation in the face of high demands, which was balanced by support from employees and occasionally experiencing control in different parts of the work. This theme includes two main categories: (1) supportive work environment and (2) deficient work environment.

**Conclusion:** The result of the study highlights the positive and negative aspects of the work environment that occupational therapists from the millennial generation experience, as employers should take into account in order to retain the target group within the profession.

## Key words:

Occupational therapists, millennial generation, work environment, qualitative study

*Tack!*

*Vi vill särskilt tacka vår handledare Annika Lexén för ditt stora stöd och för dina kloka tankar under skrivandets gång.*

*Vi vill även tacka alla deltagare som medverkat och gjort studien möjlig.*

# Innehållsförteckning

<b>Introduktion</b>	<b>6</b>
Inledning	6
Bakgrund	6
Millenniumgenerationen	6
Människans görande i miljön	7
Arbetsmiljö	9
Problemformulering	11
Syfte	12
<b>Metod</b>	<b>12</b>
Ansats	12
Urval	12
Procedur	13
Datainsamling	14
Analysmetod	15
Etiska överväganden	16
<b>Resultat</b>	<b>18</b>
<b>Tema: Bristande kontroll och ersättning samt höga krav balanserades av stöd från medarbetare och egen upplevd kontroll över arbetsituationen.</b>	<b>18</b>
Stödjande arbetsmiljö	19
Att få arbeta självständigt	19
Att få stöd från chef och kollegor	20
Balanserad arbetsbelastning	21
Bristande arbetsmiljö	22
Höga krav och små möjligheter till kontroll	22
Bristande lön och uppskattning	23
Få möjligheter till kompetensutveckling	24
<b>Diskussion</b>	<b>26</b>
Resultatdiskussion	26
Stödjande arbetsmiljö	26
Bristande arbetsmiljö	28
Metoddiskussion	30
Slutsats och kliniska implikationer	34
<b>Referenser</b>	<b>37</b>
Bilaga 1.	42
Informationsbrev till intervjupersoner	42
Bilaga 2.	43
Intervjuguide	43

# Introduktion

## Inledning

Enligt senare tids forskning har många arbetsterapeuter i Sverige funderat på att byta till ett annat yrke. I en studie av Porter och Lexén (2021) uppger en stor andel av de deltagande arbetsterapeuterna att arbetsmiljön är en bidragande faktor till det ställningstagandet. Det är bekymmersamt eftersom behovet av arbetsterapeuter förväntas öka i framtiden (Porter & Lexén, 2021; Sveriges Arbetsterapeuter, 2019). Idag är arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen, födda 1982-2000, den största åldersgruppen på arbetsmarknaden (Whitney et al., 2021). Enligt Gerard (2019) är det en generation som är mer benägen än tidigare generationer att byta arbete. Arbetsmiljön har visat sig vara en betydelsefull faktor för att behålla medarbetare inom en profession (Porter & Lexén, 2021). För att förhindra att den generationens medlemmar lämnar yrket anser författarna till den här studien att det finns ett behov av kunskap om hur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö. Studien är betydelsefull eftersom en god och hållbar arbetsmiljö leder till välmående och kan bidra till att arbetsterapeuter vill stanna i yrket, vilket tryggar god vård, rehabilitering och välfärd i framtiden.

## Bakgrund

### Millenniumgenerationen

Enligt Howe & Strauss (2000) generationsteori har människor födda under en tidsepok om cirka 20 år liknande uppfattningar baserat på att de präglades av det som var unikt när de växte upp. Människor födda mellan 1982 och 2000 kallas millenniumgenerationen och har gemensamt att de föddes till en digitalt avancerad värld samt var efterlängtrade av finansiellt etablerade föräldrar som hade planerat sitt föräldraskap. Hills et al. (2013) beskriver det unika med millenniumgenerationens arbetsterapeuter, att de har höga prestationskrav. Enligt Lexén et al. (2020a) har de också högre ambitioner i yrkeslivet jämfört med tidigare generationer. Hills et al. (2013) menar att millenniumgenerationens medarbetare arbetar intensivt när jobbet upplevs meningsfullt och ger positiv inspiration. Åldersgruppen ställer också höga krav på sin arbetsplats och arbetsmiljö. Arbetsplatsen behöver kunna erbjuda möjligheter till professionell utveckling

för att behålla arbetsterapeuter från millenniumgenerationen. Arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen har också behov av kontinuerlig positiv feedback och kan ha svårt att ta för mycket negativ kritik. Eftersom arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen föredrar frihet och flexibilitet och samtidigt har gott självförtroende, god självkänsla samt föredrar utveckling i karriären blir resultatet att den här generationens arbetsterapeuter oftare byter jobb än tidigare generationers arbetsterapeuter. Enligt Gerard (2019) har denna generation en allmän misstro mot organisationer och institutioner. Denna misstro ger en mindre varaktig lojalitet till arbetsplatsen som kan bero på upplevelserna av föräldrarnas erfarenheter av 1990-talskrisens uppsägningar. I genomsnitt stannar medarbetare från generationen inte längre än två och ett halvt år per arbetsplats.

## Människans görande i miljön

Enligt den arbetsterapeutiska modellen Model Of Human Occupation (MOHO) inverkar person och miljö på varandra vilket i sin tur skapar förutsättningar för aktivitetsutförandet. Människor vill känna sig kompetenta och utföra aktiviteter som de uppskattar. Tillsammans utgör uppfattningen om den egna förmågan, intressen och värderingar begreppet viljekraft. Uppfattningen om den egna förmågan består av hur vi betraktar vår egen kapacitet i relation till vad som är kulturellt betydelsefullt. I en västerländsk kulturell kontext är det av betydelse att kunna utföra aktiviteter självständigt och det definierar hur många människor betraktar sin egen förmåga. En annan faktor som påverkar uppfattningen av den egna förmågan är känslan av effektivitet som präglas av tidigare erfarenheter. Det påverkar viljekraften eftersom människan bara lägger energi på sånt som troligtvis ger resultat (Lee & Kielhofner, 2020). Taylor & Kielhofner (2020) beskriver aktivitet som allting vi människor spenderar tid på under en dag och delar in aktivitet i tre kategorier och två kontexter: "Arbete, lek och aktiviteter i dagliga livet inom ramen för de tidsmässiga fysiska och sociokulturella kontexter som karakteriserar mycket av mänskligt liv" (s.28). Görandet kan enligt MOHO delas in i tre kategorier, vilka är delaktighet, utförande och färdigheter (De Las Heras De Pablo et al., 2020). Delaktighet beskriver personens görande inom arbete, lek och dagliga aktiviteter. Delaktigheten påverkas av personens viljekraft, vanebildning, utförandekapacitet och miljö. Utförande innebär att utföra alla enskilda handlingar som tillsammans utgör en aktivitet. Dessa enskilda handlingar består av färdigheter som kan vara motoriska färdigheter, processfärdigheter eller kommunikations och

interaktionsfärdigheter. Vid rutinmässig upprepning av dessa färdigheter sker en vanebildning. Genom *viljekraften* formas *vanor* som *utförs* i en social eller fysisk *miljö*. Utförandet, med dess objektiva fysiska och psykiska faktorer, tillsammans med personens subjektiva upplevelse, kan enligt MOHO betecknas som personens utförandekapacitet (Yamada et al., 2020).

Miljön får sin betydelse för personen genom sin sociokulturella och fysiska kontext. Miljön kan beroende på person inverka stödjande eller hindrande på aktivitet genom att ge möjligheter och vara en resurs eller ställa krav och vara begränsande. Det beror helt på personens intressen, värderingar, uppfattning om sin förmåga, roller, vanor samt utförandekapacitet (Yamada et al., 2020). När miljökraven är lagom högt ställda i förhållande till personens kapacitet ger det en utmaning som väcker intresse och engagemang. Är miljökraven för låga ger det ett ointresse och uttråkning. För höga krav däremot leder till stress, oro och ångest (Fischer et al., 2020). Miljön anses ha en avgörande inverkan på delaktighet. Miljön påverkar personen men kan också påverka och förändras exempelvis genom arbetsterapeutiska insatser så att miljön bättre stödjer personens förutsättningar (Fischer et al., 2020). Miljön kan delas in i tre nivåer, den nära kontexten som omfattar hemmet, skolan och arbetsplatsen. Den lokala kontexten som omfattar grannskapet och lokalsamhället samt den globala kontexten som omfattar politik, ekonomi eller geografiska faktorer. Inom dessa tre kontexter finns tre olika miljötyper: den fysiska, den sociala och aktivitetsmiljön. Miljötyperna bör vägas in vid värdering av hur miljön påverkar personen, hur personen inverkar på miljön samt om åtgärder som fokuserar på miljön behövs eller kan användas. Den fysiska miljön består av alla platser där människor gör saker. Den sociala miljön består av familj, vänner, arbetskamrater och alla andra som personen interagerar med. Aktivitetsmiljön består av aktiviteter som motsvarar personens intressen, roller och utförandekapacitet. Genom att beakta dessa miljöfaktorer kan arbetsterapeuten hitta styrkor, möjligheter, resurser, utmaningar, hinder och krav och hur dessa påverkar personen (Fischer et al., 2020).



## Arbetsmiljö

Enligt MOHO är aktivitetsutförandet resultatet av interaktionen mellan personen som utför en aktivitet och miljön i vilken aktiviteten utförs. På arbetsplatsen kan aktivitetsutförandet betraktas som individens arbetsprestation som påverkas av arbetsmiljön. Arbetsmiljön kan ha resurser som klara och tydliga arbetsuppgifter, tillräckligt med tid samt socialt stöd från chef och kollegor som har en positiv inverkan på arbetsutförandet (Kielhofner, 2008). Enligt Kielhofner et al. (2012) är personen som “mest produktiv och tillfredsställd när arbetsmiljön överensstämmer med eller tillgodoser arbetstagarens behov och färdigheter” (s.265). För en arbetsmiljö som saknar dessa resurser gäller istället motsatsen. Brister i organisation och socialt stöd påverkar negativt på deltagande, motivation och arbetsprestation. Hur mycket en unik individ påverkas beror på personens värderingar, intressen, vanor, roller och utförandekapacitet (Kielhofner, 2008).

Arbetsmiljö är ett övergripande begrepp som inkluderar den fysiska, sociala och organisatoriska miljön (Arbetsmiljöverket, 2021). Den fysiska arbetsmiljön omfattar ljud, ljus, vibrationer, strålning, klimat, rum, möbler och övriga objekt. Det handlar om yttre faktorer som påverkar arbetstagaren på olika sätt (Denward, 2005). Den sociala arbetsmiljön handlar om relationen mellan människor på arbetsplatsen. Det kan vara faktorer som konflikter, mobbning och den psykiska aspekten som stress och utbrändhet (Håkansson, 2005). Den organisatoriska arbetsmiljön omfattar visioner, värderingar och målsättningar. Det involverar ledningens övergripande arbetsmiljöarbete (Zanderin, 2005).

Enligt Porter och Lexén (2021) är brister i arbetsmiljön den vanligaste orsaken till att arbetsterapeuter överväger att byta jobb. Dessa brister kan vara i form av en hög arbetsbelastning, bristande ledarskap och/eller låga löner. Arbetsbelastningen är en betydelsefull aspekt av arbetsmiljön. Hög arbetsbelastning leder till stress, svårigheter att göra ett bra jobb och att allt fler arbetsterapeuter funderar på att lämna yrket. Stress är en vanligt förekommande negativ faktor. Stressen kan i sin tur påverka privatlivet och den allmänna psykiska hälsan även utanför arbetsplatsen (Porter & Lexén, 2021). Även höga krav i kombination med låg kontroll över arbetssituationen utgör en riskfaktor (Lexén et al., 2020a). I 2 kap 1§ Arbetsmiljölagen står att arbetstagaren inte ska utsättas för psykisk belastning som kan medföra ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2021).

Karaseks krav-kontrollmodell beskriver hur arbetsplatsens krav samspelar med medarbetarens upplevelse av kontroll över arbetssituationen, och beroende på hur det föreligger påverkar arbetarens mående. Modellen visar bland annat att en arbetssituation där arbetstagaren har hög grad av psykisk belastning i kombination med lågt utrymme att kunna ta beslut och ha kontroll över sina arbetsuppgifter kan påverka hälsan negativt. En arbetssituation med låg grad av psykisk belastning och hög kontroll kan däremot påverka hälsan positivt. Hög kontroll kan ha en skyddande effekt vid upplevelse av hög arbetsbelastning (Karasek & Theorell, 1990; Theorell & Kecklund, 2019). Enligt en studie av Johnson och Hall (1989) har även socialt stöd en liknande skyddande effekt vid hög arbetsbelastning. Socialt stöd kan bestå av erkännande och uppmuntran från chefer, kollegor eller klienter. Hög kontroll innebär att arbetstagaren kan få användning av sina färdigheter samt själv bestämma metod och timing för hur och när arbetet ska utföras medan höga krav ofta uppstår som ett resultat av en för stor arbetsmängd i kombination med tidsbrist (Häusser et al., 2010). I en studie av Lexén et al. (2020a) om hur arbetsterapeuter med mindre än tio års yrkeserfarenhet upplevde sin arbetsbelastning, framkom att upplevelsen av kontroll minskade med ökande krav vilket kunde ge en ökad risk att utveckla psykisk ohälsa. I denna svenska studie skattade en fjärdedel av arbetsterapeuterna sig ha en hög arbetsbelastning på grund av höga krav.

God trivsel på arbetsplatsen gynnar produktiviteten och ökar engagemanget i arbetet. En mycket styrd miljö kan vara missunnande för den anställda eftersom arbetsmiljön då blir en begränsande faktor där den anställda upplever låg grad av delaktighet. Den anställda gynnas av möjligheten av att vara delaktig genom att kunna påverka olika aspekter i sitt arbete såsom planering eller arbetstakt (Gard, 2014). Delaktigheten ger en känsla av kontroll över arbetssituationen. Det kan vara möjligheten att använda sina färdigheter i arbetet och välja val av arbetssätt självständigt (Häusser et al., 2010).

Arbetsmiljön kan förklaras utifrån ett subjektivt perspektiv. Ur ett subjektivt perspektiv kan olika medarbetare uppleva och reagera på olika sätt på fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer i arbetsmiljön. En medarbetare kan exempelvis uppleva stress medan en annan inte gör det. Förklaringen ligger i den personliga upplevelsen av sin förmåga att möta befintliga krav

(Håkansson, 2005). Enligt Kielhofner (2012b) kan miljön inverka på människan genom att erbjuda möjligheter och krav samt stöd och begränsningar vilket samspelar med människans unika egenskaper och förmågor. Sambandet kan beskrivas som att en specifik miljö kan upplevas engagerande av en person, långtråkig av en annan och bli övermäktigt för den tredje.

## Problemformulering

En nationell studie av Lexén et al. (2020b) har undersökt hur arbetsterapeuter i Sverige upplever sin arbetsmiljö, hälsa och aktivitetsbalans. Undersökningen visade att 58% av de 3658 deltagande arbetsterapeuterna i studien funderade på att söka sig till nya arbetsplatser och 35% övervägde att byta profession. De vanligast förekommande orsakerna till att arbetsterapeuterna övervägde att byta profession och arbeta med något helt utanför sin arbetsterapeutiska kompetens var arbetsmiljörelaterade brister som för hög arbetsbelastning samt personliga faktorer som en önskan att prova på något nytt (Porter & Lexén, 2021). Att så stor andel som 35% av arbetsterapeuterna övervägde att lämna yrket är en prövning för hälso- och sjukvården som behöver behålla arbetsterapeuter för att leverera en trygg och säker vård och rehabilitering (Lexén et al., 2020b). Ökad kunskap om hur arbetsterapeuter upplever sin arbetsmiljö kan därför bidra till ökad kunskap om faktorer viktiga för en hållbar arbetsmiljö och arbetsförmåga för arbetsterapeuter samt ökad vilja i gruppen att stanna i yrket (Porter & Lexén, 2021). Författarna anser det vara särskilt angeläget att undersöka hur arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö. Anledningen är att denna generation utgör största andelen av arbetsterapeuterna på arbetsmarknaden (Whitney et al., 2021). Det råder även brist på arbetsterapeuter på arbetsmarknaden (Porter & Lexén, 2021). Det gör kunskap om hur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö betydelsefull för att förstå vilka faktorer som är viktiga för att behålla denna generationen i yrket. Detta inte minst för att millenniumgenerationen ställer andra krav på arbetsplatsen och motiveras av andra faktorer än tidigare generationer (Hills et al., 2013).

## Syfte

Syftet är att undersöka hur svenska arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö.

## Metod

### Ansats

Studien utfördes i relation till en större nationell undersökning som undersöker Sveriges arbetsterapeuters hälsa, arbetsmiljö och aktivitetsbalans (Lexén et al., 2020b). Intervjustudien har en kvalitativ ansats och har genomförts i samarbete med ett studentpar som skrev sin kandidatuppsats om arbetsterapeuter i millenniumgenerationens upplevelse av sin aktivitetsbalans. Att utgå ifrån en kvalitativ ansats innebär att fånga deltagarnas subjektiva tankar, upplevelser och erfarenheter. Studien har en induktiv ansats. En induktiv ansats kan enligt Kristensson (2014) används när syftet är att på djupet förstå deltagarnas upplevelser. I det här fallet fick arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen beskriva sin arbetsmiljö utifrån deras eget perspektiv.

### Urval

Bekvämlighetsurval betyder att deltagarna rekryterades genom en kontakt och kommer ur samma kontext (Kristensson, 2014). I den här studien användes inledningsvis ett bekvämlighetsurval, det vill säga deltagarna rekryterades från samma urval som studien av Lexén et al. (2020b). Anledningen var att forskarna som utförde den nationella undersökningen efterfrågade en studie om hur arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplevde sin arbetsmiljö och därmed var urvalet relevant även för den här studien.

Den nationella undersökningen av Lexén et al. (2020b) innefattar dock arbetsterapeuter i olika åldrar och för att få rätt urval av deltagare till den här studien bidrog den ovan nämnda forskaren med att selektera ut arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen, det vill säga ett avsiktligt urval. Avsiktligt urval innebär att deltagarna blir utvalda för att vara till gagn för studien (Kristensson,

2014). I den här studien valde även författarna medvetet ut deltagare för att öka variationen i urvalet. Detta i enlighet med urvalsförfarandet i en kvalitativ innehållsanalys (Kristensson, 2014). Urvalet utgör därför en kombination av ett bekvämlighetsurval och ett avsiktligt varierat urval. Författarnas urval eftersträvade en variation i kön, civiltillstånd, föräldraskap, yrkeserfarenhet (antal år) samt vilken typ av verksamhet deltagaren arbetar inom. En variation i urvalet innebär att det finns deltagare med ett brett spektrum av uppfattningar eller upplevelser om det undersökta fenomenet (Kristensson, 2014).

Urval av deltagare brukar begränsas av olika inklusions- och exklusionskriterier för att träffa den tilltänkta målgruppen (Kristensson, 2014). De inklusionskriterier som författarna valt för den här undersökningen är att deltagaren är leg. arbetsterapeut, medverkat i Lexén et al. (2020b) studie samt är född mellan år 1982 och 2000 (tillhör millenniumgenerationen). Exklusionskriterier som valdes var om personen inte längre arbetar aktivt som arbetsterapeut, exempelvis sjukskriven, föräldraledig eller hade bytt yrke. Urvalet av deltagare samt upprättandet av inklusion- och exklusionskriterier genomfördes tillsammans med det andra studentparet.

## Procedur

Mejladresser till deltagare som medverkat i den nationella studien av Lexén et al. (2020b), samt uppfyllde de valda inklusions- och exklusionskriterierna har tillhandahållits av ansvarig forskare. Deltagarna har tidigare gett medgivande till att kontaktas för kompletterande frågor gällande deras arbetsmiljö. De tillfrågades att delta i studien genom att de tillhandahöll ett mejl med informationsbrev (se bilaga 1) innehållande syfte, information om hur data kommer samlas in och lagras och förtydligande om frivilligt deltagande med möjlighet att avbryta deltagande i alla steg. Varje intervjuare i de båda studentparen valde ut ca. 12-13 kandidater som gav god variation enligt tidigare angivna kriterier. Initialt sändes en inbjudan ut till totalt 58 mottagare som fick mejl med informationsbrev. Efter att ha fått svag respons från mottagarna skickades ett påminnelsemejl till de kandidater som ännu inte svarat. Eftersom det önskade antalet kandidater inte kunde nås efter utskicket av påminnelsemejlet fick samma inbjudan om deltagande och introduktionsbrev skickas till en ny omgång mottagare. Sammanlagt skickades totalt 154 mejl och upp till två påminnelsemejl med 2-3 dagars mellanrum till alla kandidater som inte svarat. Av de kandidater som svarade föll 25 stycken bort då de inte längre befann sig inom ramarna för

inklusions- och exklusionskriterierna. Sammanlagt angav 17 kandidater intresse för att delta i studien. En deltagare kunde inte medverka på grund av tekniska svårigheter och en deltagare föll bort i samband med vård av sjukt barn. När kandidaterna tackade ja till deltagande via mejl lämnade de medgivande till att delta i studien. Varje intervjuare ansvarade för att boka in fyra intervjuer och sedan intervjua deltagarna enskilt. I de fall då någon av intervjuarna erhöll fler än fyra jakande svar från möjliga deltagare, delades dessa deltagare solidariskt mellan intervjuarna för att möjliggöra för alla intervjuare att boka in fyra intervjuer. Digitala möten för intervjuer bokades in med deltagarna utifrån deras tillgänglighet under vecka 42-45 år 2021. Deltagarna adderades till tilldelad intervjuares kontaktlista på plattformen Teams, för att på så sätt kunna kontaktas med videosamtal på avtalad tid.

## Datainsamling

En semistrukturerad intervjuguide, utvecklad med inspiration från faktorer som är viktiga för att undersöka deltagarens upplevelser av sin arbetsmiljö, användes vid intervjutillfällena (se bilaga 2). Intervjuguiden utvecklades tillsammans med det andra studentparet. Författarparet till denna uppsats fokuserade på att ta fram frågor relaterade till arbetsmiljö och det andra studentparet fokuserade på att ta fram frågor beträffande aktivitetsbalans. De två delarna av intervjuguiden slogs sedan ihop, och skapade på så sätt en gemensam intervjuguide med fokus på både arbetsmiljö och aktivitetsbalans. Den gemensamma intervjuguiden användes av samtliga intervjuare vid intervjutillfällena. Semistrukturerade intervjuer utförs genom att samma frågor ställs till alla deltagare i den ordning som faller sig naturligt i samtalet och på ett sätt som möjliggör för deltagaren att tala fritt (Kristensson, 2014). Följdfrågor ställdes också vid behov för att deltagaren skulle kunna utveckla sitt resonemang. Intervjufrågorna hade en kvalitativ utgångspunkt där specifika men öppna frågor ställdes för att deltagaren skulle få formulera sin egen uppfattning av sin arbetsmiljö. Avsikten med kvalitativa frågor är att fånga deltagarens egen upplevelse av ett fenomen (Patel & Davidson, 2019). Totalt intervjuades 15 personer, efter att en deltagare föll bort vid upprepade tillfällen på grund av vård av sjukt barn. Varje intervjuare utförde tre eller fyra inbokade intervjuer självständigt och intervjuerna pågick 15-45 minuter. Intervjuer hölls via digitalt videosamtal eftersom deltagarna var spridda över hela Sverige. Intervjuerna röstinspelades. Provintervjuer utfördes i förväg med arbetsterapeutkollegor som inte deltog i studien för att undersöka hur frågorna förstås av en arbetsterapeut och hur väl de får

samtalen att flyta. Efter diskussion med det andra studentparet gjordes några mindre förändringar i intervjuguiden för att få frågorna att flyta på bättre.

## Analysmetod

Intervjuerna transkriberades och analyserades med kvalitativ innehållsanalys som beskrivs i Lundman & Hällgren Graneheim (2017). Varje intervjuare transkriberade de tre-fyra intervjuer som intervjuaren själv utfört. Det transkriberade materialet delades sedan mellan de två studentparen. Författarna till den här studien valde att dela upp det transkriberade materialet mellan sig för att därpå enskilt påbörja analysen med att ta ut meningsbärande enheter med fokus på arbetsmiljö. Därefter analyserades materialet för att förstå deltagarnas upplevelse. Detta utfördes gemensamt av författarna för att minimera risken att analysen påverkades av egna erfarenheter. Under analysen diskuterade författarna ständigt tillsammans med handledaren för att öka trovärdigheten i analysen ytterligare. Kvalitativ innehållsanalys har tidigare använts vid vård och omsorgsforskning för att tolka transkriberingar av inspelade intervjuer (Lundman & Hällgren Graneheim, 2017). Utifrån en induktiv ansats genomfördes analysen med hjälp av en matris som horisontellt bestod av meningsenhet, kondenserad meningsenhet, kod, underkategori, kategori och tema. De delar av texten som svarade på syftet valdes ut i ett första steg. I ett andra steg kortades de meningsenheterna ner till det mest väsentliga innehållet och kod valdes ut som beskriver innehållet med ett eller två ord. Dessa beskrivande koder sammanfogades sedan utifrån att de hade liknande innebörd i underkategorier, följt av ett fjärde steg där underkategorierna fördes samman till kategorier. I ett sista steg sammanfattades det latent underliggande budskapet gällande hur deltagaren upplever sin arbetsmiljö i ett övergripande tema.

Intervju 1.3

<u>Intervjutext</u> <u>meningsbärande enhet</u>	<u>Kondenserad</u> <u>meningsenhet</u>	<u>"refl KOD"</u>	<u>Underkategori</u>	<u>Kategori</u>
Vi som jobbar i hemmet. Det gäller ju alla hemtjänst, hemsjukvård och hemrehab. Så numera blir vi reglerade så vi måste göra ett visst antal besök per dag för det är besöken som ger pengar och om vi inte gör hembesök då får min arbetsgivare inga pengar.	Blir reglerade att göra visst antal besök per dag, det är besöken som ger pengar.	Reglerad	Höga krav och små möjligheter till kontroll	Bristande arbetsmiljö
Sen har vi flex, flextider, så vi har möjlighet att kunna gå tidigare eller komma senare. Så jag kan styra lite utefter hur jag själv lägger upp min dag. Så det är ju väldigt skönt.	Har flextider, kan styra själv hur jag lägger upp min dag.	Flexibla arbetstider	Att få arbeta självständigt	Stödande arbetsmiljö

**Tabell 1,** Exempel på hur innehållsanalysen har utförts och tolkats.

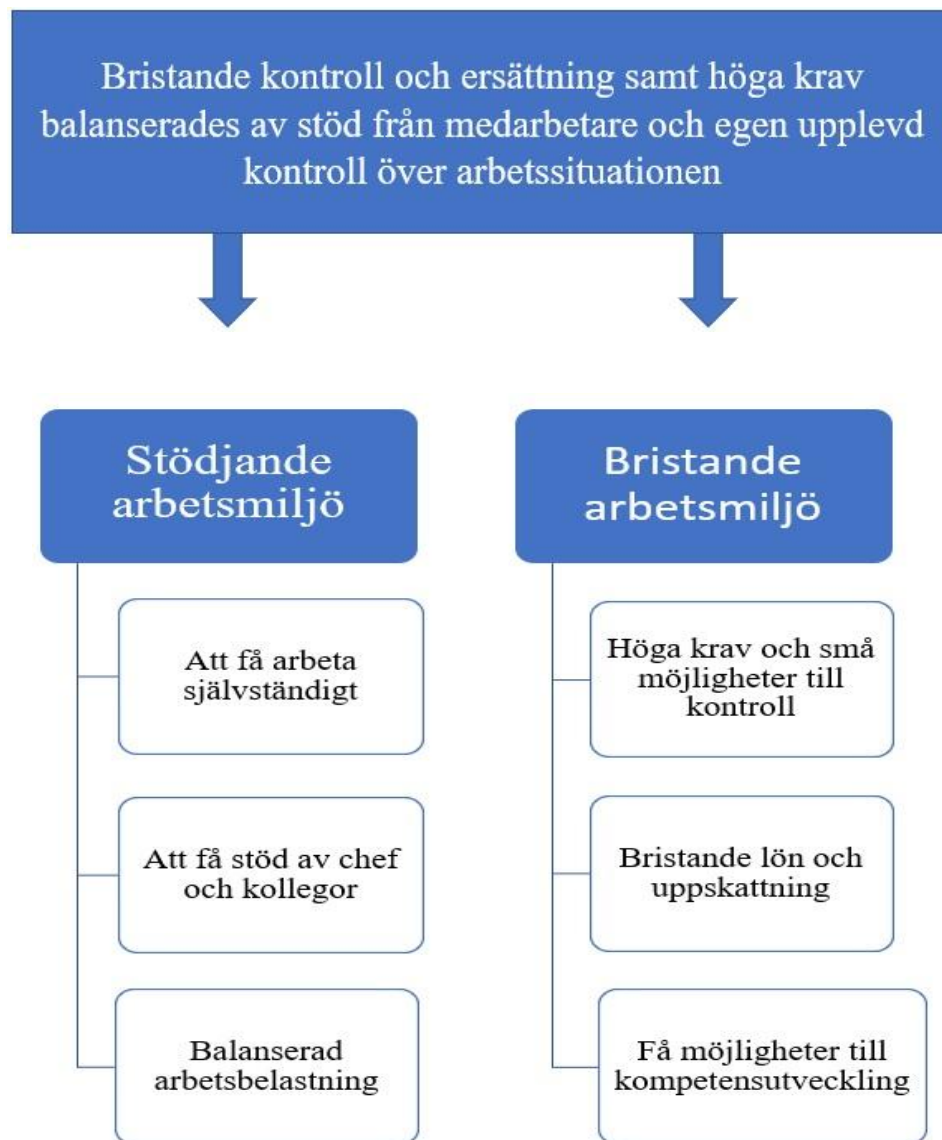
## Etiska överväganden

Den nationella studien av Lexén et al. (2020b) är prövad och godkänd av etikkommittén (dnr 2017/975). Vid datainsamlingen har författarna till den här studien tagit hänsyn till konfidentialitet, informeratsamtycke samt övervägt fördelar och nackdelar för deltagarna. Fördelarna med studien var att förståelse kunde skapas för hur deltagare ur millenniumgenerationen upplevde sin arbetsmiljö. Fördelarna var personligt viktiga för deltagarna som fick möjlighet att gagnas av en bättre arbetsmiljö och för samhället i stort som kan gagnas av en bibehållen yrkeskår och välfärd. Konsekvenserna för deltagarna ansågs vara ringa och frågorna ansågs inte vara av känslig natur. Det kvarstod dock en risk att deltagarna kunde uppleva ämnet känsligt att prata om, särskilt om deltagaren upplevde sig vara påverkad av en bristande arbetsmiljö. Deltagarna informerades om att det gick bra att avbryta intervjun när som helst utan att ange någon orsak. Konfidentialitet innebär att deltagarnas identiteter sekretessbeläggs (Kvale, 1997). För att skydda deltagarnas personuppgifter anonymiserade



författarna namn och all information som skulle kunna identifiera deltagarnas identitet. Intervjuerna spelades in med intervjuarnas mobiltelefoner och laddades upp till en säker molntjänst som endast universitets personal har tillgång till. Informerat samtycke innebär att deltagarna informeras om studiens syfte och ger sitt samtycke till att delta (Kvale, 1997). Information gavs via ett informationsbrev där det framkom att intervjun kompletterade studien av Lexén et al. (2020b). Deltagarna informerades om att intervjun spelades in, att informationen skulle användas för studien och även kan komma att användas för vidare forskning vid Lunds universitet. Deltagarna efterfrågades om informerat muntligt samtycke för inspelning och behandling av data. Ett etiskt övervägande författarna tog hänsyn till är den maktrelation som rådde mellan intervjuaren och deltagaren. Detta eftersom intervjuaren styr situation, ämne och intervjuens förlopp (Kvale, 1997). Författarna eftersträvade därför en trygg atmosfär och undvek ämnen som verkade vara besvärande eller känsliga för deltagarna.

## Resultat



**Tabell 2**, Illustration över resultatet av arbetsterapeuter ur milleniumgenerationens upplevelser av sin arbetsmiljö.

Tema: Bristande kontroll och ersättning samt höga krav balanserades av stöd från medarbetare och egen upplevd kontroll över arbetsituationen.

Deltagarna i studien beskrev både positiva och negativa upplevelser av sina unika arbetsmiljöer. Därför presenteras två huvudkategorier, stödjande arbetsmiljö och bristande arbetsmiljö samt underkategorier som enligt författarnas tolkning leder fram till dessa båda kategorier (se tabell 2). Relaterat till en stödjande arbetsmiljö kunde författarna identifiera tre underkategorier: 1) att få arbeta självständigt 2) att få stöd av chef och kollegor och 3) balanserad arbetsbelastning. Tre underkategorier identifieras i relation till bristande arbetsmiljö: 1) höga krav och små möjligheter till kontroll 2) bristande lön och uppskattning och 3) få möjligheter till kompetensutveckling.

## Stödjande arbetsmiljö

Tre underkategorier identifierades. Den första underkategorin var betydelsen av att få arbeta självständigt, framförallt att ha möjligheten att kunna påverka sitt eget arbetsutförande, arbetstider eller att kunna jobba hemifrån lyftes fram av deltagarna. Den andra underkategorin var behovet av att få stöd av chef och kollegor. Detta stöd kunde komma i form av uppskattning från chef, kollegor eller klienter. Den tredje underkategorin var att upplevelsen av att ha en balanserad arbetsbelastning i yrkeslivet. Denna balans kunde skapas av tidvis låga krav på jobbet eller andra aktiviteter vid sidan av jobbet som gav möjlighet till återhämtning.

### Att få arbeta självständigt

Ett fenomen som återkom i samtliga intervjuer som speglade en god arbetsmiljö var möjligheten att påverka och kontrollera olika aspekter av sitt arbete eller sin arbetsmiljö. En av aspekterna som deltagarna uttryckte som positiv var att de hade möjlighet att påverka sina arbetstider. En positiv upplevelse uttrycktes i beskrivning av frihet att kunna komma senare eller gå tidigare vissa dagar när det var lämpligt. Flera av deltagarna tyckte det också var positivt att, beroende på hur arbetsbördan såg ut, kunna nyttja sin flextid och på så sätt påverka sin situation.

*“På den här arbetsplatsen har jag ganska bra möjligheter att styra min tid. Vi har ju någonting som kallas för flextid, så att man har en timme varje dag där man kan lite grann laborera med sin tid så jag skulle kunna komma lite senare morgon och jobba lite senare, så man har en sån tid varje dag som man kan anpassa”.*

En deltagare som arbetade deltid parallellt med studier talade om stor möjlighet att själv bestämma över vilka tider hen befann sig på jobbet. Utöver möjligheten att bestämma över sina arbetstider, hade hen i samråd med chefen fått förtroendet att själv styra över vilka dagar i veckan som skulle passa att arbeta, beroende på hur studierna såg ut.

*“Min chef är flexibel, så om jag inte kan jobba onsdag torsdag så kan jag jobba måndag tisdag istället. Jag kan byta dagar bara”.*

Flera deltagare berättade även att de till viss del hade möjlighet att påverka var någonstans de utförde sitt arbete. Möjligheten att själv besluta kring att arbeta hemifrån eller på ordinarie arbetsplats gav en ökad känsla av kontroll. Möjligheten att arbeta hemifrån underlättade eftersom det upplevdes vara effektivt utan de störningsmoment som ofta infinner sig i kontorsmiljö eller när flera personer delar kontor.

*“Jag kan göra en del grejer hemifrån, vilket kan vara ganska skönt för hemma blir man ju inte störd på samma sätt som man blir här, det kommer ju alltid folk och fråga saker, telefonen ringer och sådär, så man blir lätt distraherad när man är här på arbetsplatsen.”*

Kontroll och möjligheten att påverka det egna dagsschemat och arbetsuppgifter är ytterligare en aspekt som de deltagande arbetsterapeuterna upplevde ha positiv inverkan på deras arbetsmiljö. En deltagare berättade om hur hen hade möjlighet att själv välja de flesta delarna av sitt arbete, vad gäller både tajming och uppdrag.

*“Jag bestämmer ju själv vilket uppdrag jag vill ha eller hur länge jag vill jobba, när jag vill ha en admin dag, vill jag gå på en utbildning”*

### Att få stöd från chef och kollegor

En värdefull faktor som bidrar till en god arbetsmiljö beskrevs vara när chefen och kollegorna gav ett uppmuntrande socialt stöd. En arbetsterapeut beskriver det såhär:

*“Jag tycker att min chef är närvarande. Ja men jag tycker att hon ger mig beröm och jag märker av från henne när hon tycker att jag gör ett bra jobb. Framförallt tycker jag teamet är duktiga på att ge varandra feedback och stöttar varandra. ‘Det där du sa idag var jättebra sagt’ och ‘Pedagogisk du var när du gjorde sådär’.”*

En annan deltagare beskriver det sociala stödet i form av uppmuntran och erkännande:

*“Beröm tror jag att jag får... ganska frekvent, det är bra. Feedback tycker jag också att, när jag efterfrågade det så får jag det från närmsta chef. Även från medarbetare också för den delen. Oftast är det via telefonsamtal eller epost så man får ett litet uppmuntrande ord. Nu är det ju väldigt mycket möten via teams. De tar upp olika exempel och säger, det här gjorde du bra. Snyggt jobbat... sådana saker.”*

### Balanserad arbetsbelastning

Något som bidrog till en stödjande arbetsmiljö var känslan av att ha en lagom, balanserad mängd arbete på arbetsplatsen. Ofta var tempot högt och mycket skulle hinnas med på kort tid. En deltagare löste det och skapade trivsel i vardagen genom att ha forskning som en andra huvudsysselsättning vid sidan av det kliniska arbetet. Det beskrevs som ett sätt att hantera arbetsbördan.

*“Innan jag började forska hade jag 20 procent som forskningsadministratör och då visste jag att jag hade dem 20 procenten och kunde fokusera på något annat och släppa den kliniska stressen. Det är ju ett sätt att copinga det. Sedan jag började ha min akademiska bana vid sidan av har det gett mig ett annat andrum.”*

En annan deltagare beskrev det som en stor förmån att inte alltid ha habiliteringsansvar och patientbesök, vilket resulterade i ökad trivsel och god arbetsmiljö. En upplevelse av att ha mycket att göra kunde alltså balanseras av lugnare perioder då tid istället kunde ägnas åt planering av arbetet.

*“Vi har andra outtalade förmåner, nu har vi inga elever här. Så vi har en lugn vecka på jobbet. Där man liksom kan, ha tid för återhämtning, liksom planeringsarbete så jag ser det som en stor förmån att man jobbar i en verksamhet där man inte alltid måste ha besök och behandling. På sommarlov och jullov har vi exempelvis inget habiliteringsansvar”.*

## Bristande arbetsmiljö

Tre underkategorier identifierades. Den första underkategorin var upplevelsen av höga krav och små möjligheter till kontroll. Många upplevde att krav på att hantera ett visst antal klienter gav en känsla av stress över att hinna sköta administrativa uppgifter samtidigt som det erbjöds få möjligheter att påverka arbetssituationen. Den andra underkategorin var att lönen upplevdes bristande och att uppskattningen var väldigt låg. Den låga lönen gav en känsla av orättvisa och bristande uppskattning som inte ansågs återspegla det stora ansvar och omfattande kompetens som förväntas av arbetsterapeuter. Den tredje underkategorin var upplevelsen av att det fanns få möjligheter till kompetensutveckling. Arbetsterapeuterna beskrev en vilja till kompetensutveckling som inte tillgodosågs av arbetsgivaren vilket gav en känsla av låg kontroll och bristande arbetsmiljö.

### Höga krav och små möjligheter till kontroll

Höga krav som inte var balanserade med perioder av mer hanterbara krav upplevdes som en bidragande faktor till en bristande arbetsmiljö. Ofta räckte tiden och personalen inte till. Den höga arbetsbelastningen kunde leda till att arbetsterapeuterna i vissa fall behövde prioritera vilka delar av arbetet som behövde göras först, och därmed välja bort andra, om än viktiga delar av det arbetsterapeutiska ansvaret.

*“Det blir mycket, man måste jobba med prioriteringar. Alltså att man inte har tid för träning med patienten som man skulle vilja”.*

Den höga arbetsbelastningen i kombination med liten möjlighet till kontroll över arbetssituationen beskrevs kunna leda till en upplevelse av stress. För många deltagare var den höga arbetsbelastningen bestående och på så sätt kunde även den negativa stressen bli permanent. För andra deltagare uppkom stressen på grund av personalbrist som gjorde att

arbetsbelastningen alltid eller ibland var för hög. Stressen kunde då påverka privatlivet så att det blev svårt att helt släppa jobbet efter arbetstid. En av studiens deltagare upplevde det så här:

*“Det enda jag märkt med det nya kravet med många hembesök, det är att jag tänker väldigt mycket mer på jobbet hemma.”*

En arbetsterapeut verksam på sjukhus uppgav att personalbristen påverkade arbetsmiljön så att det blev för stor arbetsbörda när någon var frånvarande. Upplevelsen av stress när kollegor var frånvarande som i sin tur gav en för stor arbetsmängd var något som beskrevs av de deltagande arbetsterapeuterna. Stressen kunde sammankopplas med en känsla av låg kontroll och hög belastning.

*“Jag upplever väl den som ganska stressig och stökig. Det är alltid mycket att göra och ont om folk”.*

När trycket på sjukvården ökade så ökade även trycket på de i studien deltagande arbetsterapeuterna att ordna fram lediga platser. Om kollegor samtidigt var frånvarande ökade känslan av att inte hinna med, vilket gav en känsla av stress. En arbetsterapeut verksam på sjukhus beskrev att personalbristen skapade tidsbrist och stress.

*“Men samtidigt så är det ju hektiskt och väldigt mycket press, från ledningen på sjukhuset. Det är ju mer hektiskt på sjukhus än i kommunen, alltså rent allmänt, det är ju det här som jag sa innan, vid platsbrist och att det finns press att man ska frigöra platser. När det är två arbetsterapeuter så är det helt okej belastning men periodvis är det extra mycket press på att få in och ut patienter och ibland så är min kollega borta också, vabbar eller sjuk och då kan det också vara tufft de perioderna”.*

## Bristande lön och uppskattning

En faktor som negativt påverkade uppfattningen av arbetsmiljön var deltagarnas upplevelse av att ha för låg lön i förhållande till den kompetens som krävdes och det professionella ansvaret.

Många av arbetsterapeuterna upplevde en underbemanning av arbetsterapeuter vilket dessutom innebar merarbete och ett utökat ansvarsområde, vilket inte heller återspeglades i lönen.

*“Men jag tycker ändå med tanke på om man säger den kompetens jag har och det ansvar jag har, särskilt när kollegor och så är borta, tycker jag inte riktigt att det motsvarar, att den lön jag har motsvarar det arbete jag utför”.*

En deltagare beskrev att lönen inte motsvarar den nytta och de vinster som den arbetsterapeutiska professionen skapar.

*“På något sätt så vill man väl ändå lite grann visa eller trycka på att liksom, om ni vill visa verkligen värdet för rehabilitering på det sättet som ni pratar om, då borde jag också få en högre ersättning för det.”*

Arbetsterapeuter som jobbade med en region som huvudman upplevde ofta att lönen var väldigt låg, särskilt för nyexaminerade. I följande citat beskrivs lönen som fruktansvärt låg:

*“Alltså jag tycker ärligt talat att man får så fruktansvärt... Jag fick så lite speciellt i ingångslön”.*

En annan deltagare beskrev kort men koncist upplevelsen av uppskattning från chef, kollegor och patienter men är tydlig med att ersättningen är för låg.

*“Uppskattad absolut, ekonomiskt uppskattad absolut inte”.*

## Få möjligheter till kompetensutveckling

Något som många av arbetsterapeuterna upplevde som negativt i sin arbetsmiljö var bristen på möjlighet att delta i utbildningar. Det framkom i intervjuerna att möjligheten till att ta del av utbildningar och utveckla sin kompetens skiljde sig mycket åt från olika arbetsplatser. En av arbetsterapeuterna beskrev hur hen upplevde att de utbildningar som hen fick möjlighet att ta del av ofta var begränsade i antal och att de inte riktigt passade hens yrkeskompetens.



*“Det klart att det finns utbildningar och liknande men det tänker jag är ganska begränsat i den kommunala organisationen. Kanske ingenting jag kan använda, alltså ta med mig och lyfta med mig, alltså om jag skulle gå vidare någon annanstans. Så den är den är väl okej. Men jag skulle inte säga att den är toppen.”*

En annan upplevelse som beskrevs var att kompetensutveckling inte uppmanades eller belönades av ledningen.

*“Det finns liksom inget incitament från arbetsgivaren, eftersom regionen inte ersätter mer. Det kostar bara pengar. Visst jag blir bättre på mitt jobb, men de får samma ersättning från regionen för patienterna ändå. Så det finns inget riktigt incitament att vidareutbilda.”*

En arbetsterapeut uttryckte det som att kompetensutveckling inte värderades så högt på arbetsplatsen samt att möjligheterna till kompetensutveckling generellt var ringa för arbetsterapeuter.

*“Den är ingen jättefråga här. Tyvärr så är den inte jättegod för arbetsterapeuter skulle jag säga.”*

En vanlig upplevelse var att det kan vara svårt att påverka saker på arbetet som går utanför det egna dagliga arbetet, vilket kunde medföra en känsla av låg kontroll. Så här upplevdes bristen på utbildningsmöjligheter av en arbetsterapeut:

*“Ja det där är ju också en liten spännande fråga för att där jag är det ju inte så mycket konkurrens, det är ju liten plats och här är det ju inte någon fråga om att delta i forskning utan man, man gör sitt grundjobb, det är så, vill man liksom vidareutbilda sig tänker jag att det kanske är enklare lite större städer. Där det är många tjänster också upplagda så att man har ett projekt samtidigt som man kanske undervisar eller är på en avdelning”.*

# Diskussion

## Resultatdiskussion

Det framgick under intervjuerna att svenska arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö med varierande tillfredsställelse. Anledningen till att tillfredsställelsen med arbetsmiljön varierar beror på att kontexten skiljer sig åt för deltagarna som deltar i en studie (Kielhofner, 2012b; Law et al., 1996). Den stödjande arbetsmiljön karaktäriseras enligt den här studien av (1) att få arbeta självständigt, (2) få stöd av chef och kollegor och en (3) balanserad arbetsbelastning. Den bristande arbetsmiljön karaktäriseras främst av (1) höga krav och små möjligheter till kontroll, (2) bristande lön och uppskattning och (3) få möjligheter till kompetensutveckling.

### Stödjande arbetsmiljö

De identifierade faktorer som skapar en känsla av stödjande arbetsmiljö är: (1) att få arbeta självständigt, (2) få stöd av chef och kollegor och en (3) balanserad arbetsbelastning. Detta stämmer överens med tidigare forskning som visar att få arbeta självständigt och ha möjlighet att själv bestämma över hur arbetet skall utföras ger en känsla av kontroll, vilket bidrar till en stödjande arbetsmiljö (Lexén et al., 2020a; Gard, 2014). De deltagare som nämnde att de fått ett tillfredsställande stöd av chefer och kollegor nämnde detta i positiv bemärkelse. Detta har i tidigare forskning visat sig vara ett betydelsefullt inslag i en stödjande arbetsmiljö för millenniumgenerationen (Hills et al., 2013). Balanserad arbetsbelastning som inte upplevs som för påfrestande anses av deltagarna ge en positiv upplevelse. Det stämde överens med arbetsterapeutisk teori som beskriver att miljöns resurser och möjligheter behöver matcha personens kapacitet för att underlätta aktivitetsutförandet (Kielhofner, 2012b)

### **Att få arbeta självständigt**

Resultatet visade att samtliga deltagare upplevde en positiv koppling till möjligheten att kunna arbeta självständigt genom att kunna kontrollera eller själv påverka olika delar av sin arbetsmiljö, exempelvis att ha kontroll över sitt eget schema, arbetstider eller arbetsuppgifter. Kielhofner

(2012a) menar att en vanlig aspekt av människans viljekraft i arbetslivet är att få och ha möjlighet att arbeta självständigt. Genom att arbeta självständigt och utvecklas inom sin arbetsroll upplever arbetstagaren sig ha en starkare och tydligare arbetsroll. Lee & Kielhofner (2020) menar vidare att upplevelsen av att få arbeta självständigt kan stärka uppfattningen av den egna förmågan i en västerländsk kontext. Tidigare forskning visar också att om arbetstagaren upplever kontroll över sin situation ger det en buffert mot en arbetsbelastning som ibland kan bli för hög och upplevas som stressande (Lexén et al., 2020a). Att få möjlighet att i arbetet själv ha kontroll över sina arbetsuppgifter har även i tidigare studier visats ha positiv påverkan på stress (Håkansson & Lexén, 2021). Kontroll över sin arbetssituation kan kännas som ett verktyg för att hantera arbetsbelastningen. Kontroll innebär att arbetsterapeuten har möjlighet att använda sina kunskaper och färdigheter på arbetet, eller att ha rätt och möjlighet att bestämma över sina egna beslut, såsom tajming och vilken metod arbetsterapeuten vill använda (Häusser et al., 2010).

### **Att få stöd från chef och kollegor**

Att få erkännande och uppmuntran av chefer, kollegor eller klienter beskrivs av deltagarna som ett viktigt socialt stöd på arbetsplatsen som bidrar till en bättre arbetsmiljö. Genom att bekräfta någons känslor, tankar och upplevelser kan ett större förtroende byggas mellan två parter, för att på så sätt bidra till ett effektivare samarbete (Kielhofner & Forsyth, 2012). Det sociala stödet kan även fungera som en möjliggörare för aktiviteter som arbete (Fischer et al., 2020). Deltagarna beskriver det som att möjligheten till samtal med chef och kollegor gör det lättare att hitta en lösning på den höga arbetsbelastningen eller bara fungerar som en tröst när chefen eller kollegorna lyssnar och förstår situationen. Hög kontroll i kombination med socialt stöd ger en starkare skyddande effekt mot hög arbetsbelastning (Häusser et al., 2010). Ett starkt socialt stöd i kombination med hög kontroll över sin arbetssituation ger en känsla av välbefinnande som författarna tror bidrar till känslan av en god arbetsmiljö. Tidigare forskning har visat att millenniumgenerationen har ett behov av positiv feedback som erkännande och uppmuntran för att trivas på arbetet (Hills et al., 2013). Deltagarna i studien har också uttryckt att stärkande beröm för utfört arbete betraktas som en positiv del av arbetsmiljön.

### **Balanserad arbetsbelastning**

Många deltagare upplevde att en balanserad arbetsbelastning gav en god arbetsmiljö. För att balansera sin arbetsbelastning som annars var hög hade några av deltagarna andra huvudaktiviteter vid sidan av arbetet eller lugnare perioder som gav en balanserande effekt. Det stämmer överens med forskning som visar att genom att göra ändringar i tid och rum kan aktivitetsmönstret ändras till ett aktivitetsmönster som deltagaren känner sig mer nöjd med. Det nya aktivitetsmönstret kan då ge en upplevelse av rätt mängd och rätt variation av meningsfulla aktiviteter i vardagen (Eklund et al., 2017). Studien visar även att en naturlig variation i arbetsmängd eller aktivitet, exempelvis då de i denna studie deltid ägnade sig åt forskning och deltid åt kliniskt arbete med fördel kan ge en upplevelse av bättre aktivitetsbalans. Förklaringen är att den mer varierade aktivitetsrepertoaren bidrar till att resurserna på ett bättre sätt motsvarar kraven (Eklund et al., 2017). Egentligen blir resultatet av variationen att individen upplever att kraven sänks till en rimlig nivå. Det eftersom den höga kliniska arbetsbelastningen inte upptar 100 procent av arbetstiden utan istället balanseras med andra aktiviteter som individen lättare kan hantera med sina resurser. Genom att sänka kraven till att motsvara individens kapacitet uppnås en känsla av välbefinnande (Erlandsson & Christansen, 2015). Författarna tror att det är denna känsla av välbefinnande som ligger till grund för upplevelsen av god arbetsmiljö. För millenniumgenerationens arbetsterapeuter är det viktigt att arbetet upplevs meningsfullt (Hills et al., 2013). Därför är det inte anmärkningsvärt att deltagare ur generationen gärna ägnar sig åt forskning eller önskar ha mer ledighet, det ger en ökad känsla av meningsfullhet i vardagen.

## Bristande arbetsmiljö

Hög arbetsbelastning i kombination med låg kontroll kan leda till stressrelaterade besvär för arbetstagaren. Stress är en vanlig form av psykisk ohälsa i samhället och problemen med stress ökar över tid (Vingård, 2020). Bristande ersättning eller missnöjsamhet med låga löner är ett vanligt återkommande fynd i resultatet. I tidigare forskning har det även framkommit att bristande ersättning kan göra att arbetsterapeuter funderar på att lämna yrket (Porter & Lexén, 2021). Bristande möjlighet till utbildning och kompetensutveckling är en faktor som resultatet visar ger en upplevelse av en bristande arbetsmiljö. Genom kompetensutveckling kan personen stärka sin viljekraft till att utföra ett bra arbete (Kielhofner, 2012a). Det visar även tidigare forskning kring millenniumgenerationens behov gällande kompetensutveckling som bidrar till en god arbetsmiljö (Hills et al., 2013).

### **Höga krav och små möjligheter till kontroll**

Resultatet visar att många deltagare upplever en för stor arbetsmängd som orsakar tidsbrist och att kvaliteten på arbetets olika moment blir nedsatt. Enligt Karaseks krav-kontrollmodell kan en hög arbetsbelastning i kombination med att ha låg känsla av kontroll påverka hälsan negativt (Karasek & Theorell, 1990). När kvaliteten på arbetet blir nedsatt kan det påverka också således upplevelsen av den egna förmågan. En känsla av låg kompetens och låg effektivitet kan således bli resultatet av en miljö som ställer för höga krav i relation till personens resurser (Fischer et al., 2020). Anledningen är att det saknas tid till att göra varje arbetsmoment på ett noggrant sätt. Arbetsmängd och tidsbrist är beståndsdelar av arbetsbelastningen (Häusser et al., 2010). Den höga arbetsbelastningen ger en känsla av låg kontroll eftersom arbetsterapeuten inte själv kan välja hur arbetet ska utföras. En rimlig frågeställning är om ständigt ökande krav utifrån kan utgöra ett framväxande hot mot arbetsterapeuters arbetsmiljö. Höga krav är även en faktor som leder till stress. Särskilt om kraven sammanfaller med faktorer som inte går att påverka för individen som personalbrist eller en känsla av att resurserna inte räcker till. För arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen med mindre än tio års yrkeserfarenhet är risken större att uppleva stress än för tidigare generationer (Lexén et al., 2020a). Häusser et al., (2010) menar även att låg kontroll i förhållande till hög arbetsbelastning dessutom kan leda till negativ hälsopåverkan. För millenniumgenerationen kan upplevelsen av låg kontroll vara en avgörande faktor som kan leda till funderingar på att byta yrke. Detta eftersom generationen föredrar att ha ett stort mått av egenmakt och självstyre i arbetet (Hills et al., 2013).

Miljön kan också ha inverkan på individen beroende på hur den tillgodoser individens behov. Samspelet mellan den sociala och fysiska miljön samt individens utförandekapacitet påverkar hur individen upplever sitt arbete (Kielhofner, 2012b).

### **Bristande lön och uppskattning**

Resultatet visar att många av deltagarna var missnöjda med sin lön. Enligt Porter & Lexén (2021) kan arbetsmiljön för arbetsterapeuter förbättras genom att arbetet belönas mer rättvist. Resultatet visar ett något större missnöje bland de deltagare som arbetade inom region, jämfört med övriga deltagare som arbetade inom kommun, statligt eller privat. Rättvisa med avseende på

att lönen upplevs som tillräcklig utifrån utfört arbete är även en friskfaktor som kan skydda mot stressrelaterad ohälsa (Vingård, 2020). Enligt MOHO är ekonomisk belöning en bidragande faktor som kan öka en persons viljekraft att utföra sitt arbete (Yamada et al., 2020). Författarna menar, i samstämmighet med tidigare forskning (Porter & Lexén, 2021) att det är viktigt att lönerna höjs och bättre speglar det professionella ansvar som innehas av arbetsterapeuter. Det är viktigt för den framtida arbetsmarknaden för arbetsterapeuter.

### **Få möjligheter till kompetensutveckling**

Resultatet i den här studien visade att många deltagare upplevde att det var svårt att utveckla sin kompetens. Anledningarna berodde på att (1) utbudet av utbildningar var litet (2) arbetsgivaren hade ett ringa intresse av att anställda skulle få gå på utbildningar, främst av kostnadsskäl samt (3) att det saknas tid till att gå på utbildningar eftersom arbetsbelastningen var för hög. Enligt MOHO strävar den vuxna individen ofta efter att prestera i olika kontexter i sitt liv. Prestationen följs sedan av en känsla att kunna vara mer effektiv i sitt arbete. Genom att lära och utveckla kompetens ökar upplevelsen av att vara effektiv på arbetet (Kielhofner, 2012a). En god uppfattning av den egna förmågan med avseende på kompetens och effektivitet bidrar till att stärka viljekraften (Yamada et al., 2020). Forskning visar att arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen har ett större behov av kompetensutveckling än tidigare generationer arbetsterapeuter (Hills et al., 2013). Fyndet stämde överens med tidigare forskning kring arbetsterapeuter som upplever sin möjlighet till kompetensutveckling som bristande (Lexén et al., 2020b). Författarna såg ett samband mellan bristande möjligheter till kompetensutveckling och hög arbetsbelastning. Bristande möjligheter till kompetensutveckling kan tolkas som en möjlig följd till den höga arbetsbelastningen som stor andel av deltagarna upplevde.

## **Metoddiskussion**

### **Trovärdighet**

Enligt Lundman & Hällgren Graneheim (2008) påverkas trovärdigheten av studiens giltighet, tillförlitlighet och överförbarhet. För att öka graden av giltighet har det transkriberade och analyserade materialet granskats av handledaren, som forskar i ämnet och är sakkunnig, för att se om resultatet är karaktäristiskt med ämnet. En annan faktor som ökar giltigheten är att urvalet varierar. När olika grupper får delge sina upplevelser kan resultatet appliceras på ett bredare

spektrum än en enskild grupp (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008). Författarna varierade avsiktligt urvalet med olika faktorer som kön, ålder samt typ av verksamhet för att få en bredare variation av upplevelser och erfarenheter från olika grupper.

Överförbarheten syftar på om resultatet kan tillämpas till andra förhållanden och kontexter (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008). Faktorer som exempelvis kan påverka överförbarheten till andra kontexter är hur personer ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö vid byte av yrke eller hur andra generationer upplever samma arbetsmiljö när förhållandena är identiska. Forskningen visar att förvärvsarbetande människor som tillhör millenniumgenerationen förväntas uppleva bristande arbetsmiljö på delvis liknande sätt oavsett deras yrkesval (Ng & Gossett, 2013). Omvänt gäller även att arbetsterapeuter ur andra generationer förväntas uppleva bristande arbetsmiljö på delvis liknande sätt som arbetsterapeuter ut millenniumgenerationen om omständigheterna är dem samma (Lexén et al., 2020b). Dessa faktorer gör att författarna betraktar den här studiens överförbarheten som god vid dessa situationer.

I analysarbetet har författarna tillsammans genomfört och diskuterat delar av analysen för att få fram en mer tillförlitlig tolkning. Under analysarbetet diskuterade författarna också olika sätt att tolka deltagarnas uttalanden. Tillförlitligheten ökar genom samarbetet där författarnas olika tolkningar överläggs till en gemensam syn och olika tolkningar av texten diskuteras. På så sätt undviks att en enskild författares förutbestämda uppfattningar via personliga erfarenheter färgar tolkningen av texten (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008).

### **Intervjuerna**

En kvalitativ intervjustudie syftar till att undersöka hur någon upplever sin situation (Kvale, 1997). Kvalitativ intervjustudie valdes som metod just för att undersöka hur den specifika målgruppen upplevde en viss aspekt av livet. Författarna var intresserade av de unika upplevelserna hos deltagarna, och att fånga de olika aspekterna som påverkade målgruppen både positivt och negativt. Enligt Kvale (1997) innebär den kvalitativa intervjusituationen med semistrukturerade frågor en möjlighet att intervjuaren kan låta samtalet forma intervjun, byta ordningsföljd på frågorna och ställa relevanta följdfrågor för att få utförligare svar. Möjligheten

att forma samtalet under intervjun med hjälp av följdfrågor möjliggjorde för intervjuarna att få mer utförliga svar och att få en mer heltäckande uppfattning av upplevelserna.

Resultatet påverkades av att intervjuerna utfördes av fyra olika intervjuare. Ur en aspekt kan det påverka genom att olika intervjuare kan tolka innebörden av frågorna på olika sätt. Det kan leda till att deltagare som undrar över en fråga och ber om förtydligande får olika förklaring beroende på vilken intervjuare som utförde intervjun. Ur en annan aspekt kan samarbetet med det andra studentparet ha påverkat kvaliteten på svaren. Vid intervjuer som gjordes av det andra studentparet blev svaren från deltagarna ibland påfallande korta och intetsägande. Det kan bero på att det andra studentparet saknade intresse och engagemang för frågor gällande arbetsmiljö och därför inte ställde följdfrågor till deltagarna när behov fanns av att få ett mer nyanserat svar. Vid förberedelsen inför intervjuerna fördes diskussion kring eventuella problem vid samarbetet. Då påtalades vikten av att se till att båda delarna av intervjuerna blev heltäckande och fullständiga. Samtidigt kvarstod problemet att studentparen var inlästa på sina egna områden, vilket skulle kunna påverka intervjuerna negativt.

Det planerades och valdes ut sexton kandidater till deltagande i studien. I resultatet redovisas utkomsten av femton deltagare. Antalet deltagare bedöms av författarna vara ett rimligt antal, då resultatet visar upplevelser från deltagare med stor variation, från olika former av arbetsplatser och styren. Kristensson (2014) menar att det inte finns konkreta riktlinjer kring lämpligt antal för deltagande vid en kvalitativ intervjustudie, med ett större fokus på att fånga en djup och god bild av deltagarnas upplevelser.

När intervjuerna utfördes skedde ett bortfall av en deltagare som anmält sig som intresserad att delta i studien. Bortfallet inträffade vid två tillfällen just när den tilltänkta intervjun skulle genomföras. Anledningen som uppgavs efter båda tillfällena var vård av sjukt barn. Bortfallet av en av kandidaterna anses av författarna inte kunnat bidra till någon skevhet eller att resultatet skulle skilja sig åt om kandidaten deltagit i studien. Det beror på att kandidaten inte skiljer sig åt från andra deltagare ur ett urvalsmässigt perspektiv.



Intervjuernas längd varierade mellan 15 och 45 minuter. Författarna vill dock framhålla att endast en av intervjuerna varade så kort tid som 15 minuter och att majoriteten av intervjuerna varade minst 30 minuter. Att en av intervjuerna varade så kort tid bedöms av författarna inte påverka resultatet avsevärt, då denne deltagares svar ändå bidrog till resultatet.

Eftersom studien eftersträvade variation i urvalet rekryterades deltagarna från olika delar av Sverige. Relaterat till det beslutades att intervjuerna skulle hållas via digitala videosamtal. Intervjuerna upplevde att detta fungerade bra, men att det påverkade kommunikationen något negativt, då det försvårar att läsa kroppsspråk och att skärmen kan upplevas som en barriär mellan intervjuaren och deltagaren. Enligt Kvale (1997) bör intervjuaren vid intervjutillfälle använda sin egen kropp som medel för att få deltagaren att öppna upp sig, genom att anpassa tonfall, kroppsspråk och gester. I den här studien tillgodosåg intervjuerna detta efter bästa förmåga. Utfallet blev dock påverkat av det digitala formatet när en stor del av deltagaren inte syntes och sammanhanget förlorades.

Intervjuernas utfall kan även ha påverkats av miljön deltagarna befann sig i vid intervjutillfället. Intervjuerna valde aktivt att befinna sig i lugn miljö utan distraherande inslag i form av exempelvis ljud eller rörlig bakgrund när intervjuerna utfördes. Deltagarna däremot befann sig i skiftande miljöer, hemma eller på arbetsplatsen, vilket medförde störningsmoment och distraktion för deltagaren. Exempelvis blev en av deltagarna avbruten under sin intervju och behövde kort pausa intervjun för att prata med sitt barn, vilket kan ha påverkat deltagaren att uppleva stress och distraktion från intervjun som pågick. Intervjuer utförs med fördel på lugn, avskild plats, som inte riskerar att utsättas för störningsmoment. Det är även att föredra att deltagaren får välja plats själv, då det kan hjälpa hen att känna sig bekväm samt att det kan påverka maktbalansen till att bli något mer neutral (Kristensson, 2014). Eftersom att intervjuerna utfördes digitalt fick deltagarna själva styra över platsen de befann sig på vid intervjutillfället. Fenomenet av störningsmoment och stressiga miljöer vid intervjutillfällen skulle eventuellt ha kunnat undvikas genom att ge deltagarna en uppmaning vid mejlkontakten att om möjligt befinna sig i lugn miljö utan störningsmoment.

I det initiala mejlet till kandidaterna meddelades att inbjudan till samtalet skulle komma att bokas in i kalenderfunktionen på Teams efter att tid avtalats. Vid vidare efterforskning kom intervjuarna fram till att den funktionen inte skulle vara möjlig att använda. Därför beslutades det istället att intervjuarna skulle addera deltagarna till kontaktlistan på Teams och sedan ringa deltagarna med videosamtal på avtalad tid. Det kan möjligtvis ha påverkat deltagarna negativt då de kan ha fått en minskad känsla av kontroll och en känsla av att vara i underläge, då samtalets start berodde helt på att intervjuaren initierade samtalet. Kvale (1997) menar att det vid en intervju föreligger en naturlig maktrelation mellan intervjuaren och deltagaren. Intervjuaren skapar ramen för intervjuens innehåll och styr samtalet framåt med sina frågor. I den här studien var deltagarna informerade om studiens syfte och huvudsakliga innehåll innan de gav medgivande till deltagande. Intervjuarna eftersträvade dock att maktbalansen skulle hållas så jämn som möjligt. Genom att skapa en miljö där deltagaren känner sig trygg, möjliggörs en situation då deltagaren kan prata mer utvecklat och fritt om sin upplevelse (Kvale, 1997).

## Slutsats och kliniska implikationer

Studiens resultat visade att arbetsterapeuterna ur milleniumgenerationen upplevde både positiva och negativa aspekter i sin arbetsmiljö. De främsta områdena som upplevdes som negativa var att många arbetsplatser ställde höga krav på arbetsterapeuterna, samtidigt som arbetsterapeuterna upplevde en låg kontroll över sin arbetsbörda och arbetsuppgifter. Vidare upplevdes att varken muntlig uppmuntran eller löner motsvarade det professionella ansvar som arbetsterapeuterna förväntas hålla. Inte heller möjligheten till kompetensutveckling uppfylldes i tillräckligt hög grad.

De aspekter av arbetsmiljön som arbetsterapeuterna ur milleniumgenerationen däremot upplevde som positiva var att få möjlighet att arbeta självständigt. Det framhölls som en positiv upplevelse att ha möjlighet att påverka vissa aspekter av arbetsbörda och arbetsmiljö. Vidare uppskattades att få stöd av chefer och kollegor, vilket blev en form av belöning. En ytterligare positiv aspekt var att ha en balanserad arbetsbelastning som kännetecknades av att åtminstone tidvis ha en förhållandevis hanterbar arbetsbörda.

### **Kliniska implikationer**

Relaterat till studiens överförbarhet till liknande förhållanden av arbetsmiljö för personer ur millenniumgenerationen samt arbetsterapeuter och andra yrkesgrupper som arbetar under liknande former, anser författarna att studien bär på stor praktisk nytta. Resultatet anses kunna tillämpas i förbättringsarbeten av arbetsmiljöer för arbetsterapeuter och på så sätt behålla fler arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen inom professionen. Ur ett samhällsperspektiv är det av största betydelse att rekrytera och behålla arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen inom professionen. Det är främst viktigt för att kunna garantera en god och trygg vård för klienterna. Ett för ringa antal yrkesverksamma arbetsterapeuter skapar för höga krav på arbetet vilket kan sänka kvaliteten på utfört arbete och påverka vården negativt.

Resultatet visar att det är betydelsefullt för yrkesverksamma arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen att arbetsgivaren tar sitt ansvar för arbetsmiljön. Det handlar om att säkerställa att kraven på arbetsterapeuterna hålls på en för individen rimlig nivå. Enligt Kielhofner (2012b) handlar det om att anpassa miljön så att den blir stödjande och inte överskrider personens kapacitet. Ett enkelt sätt är att anställa fler arbetsterapeuter i verksamheten vilket kräver en attraktiv lönesättning för professionen. För lönesättningen har fackförbundet Sveriges Arbetsterapeuter en central roll för att fortsätta driva frågan om attraktiva löner till arbetsterapeuter. Inte minst är lönen en avgörande fråga för att få fler intresserade av att studera till professionen, något som krävs för att arbetsgivaren ska kunna anställa fler arbetsterapeuter. Den ekonomiska ersättningen stärker personens viljekraft att göra ett bra jobb (Yamada et al., 2020). Oavsett om det handlar om arbetsterapeutstudenter eller yrkesverksamma kan stärkt viljekraft behövas för en bibehållen yrkeskår. Studiens resultat visar också att arbetsgivaren behöver erbjuda möjligheter till kompetensutveckling eftersom det enligt den här studien och tidigare studier är en betydelsefull faktor för hur arbetsterapeuter ur millenniumgenerationen upplever sin arbetsmiljö. Kompetensutvecklingen kan stärka arbetsterapeutens uppfattning om sin kompetens och effektivitet, vilket positivt kan bidra till en stärkt viljekraft att utföra ett bra arbete (Yamada et al., 2020).

Den här undersökningen anses av författarna vara ett tillskott i forskningen kring de krav millenniumgenerationen ställer på sin arbetsmiljö, och på så sätt medföra förändringar och förbättringar för den numera dominerande åldersgruppen på arbetsmarknaden. Författarna anser

att det föreligger ett behov av fortsatta studier kring arbetsterapeuters arbetsmiljö, då de är en växande yrkeskategori och att det i Sverige idag finns ett växande behov av yrkesverksamma arbetsterapeuter.

# Referenser

Arbetsmiljöverket. (2021-04-28). *Arbeta med arbetsmiljön*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/>

Denward, B. (2005). Fysisk arbetsmiljö. I L. Zanderin (red.), *Arbetsmiljö*. (2 uppl., s. 91-135). Studentlitteratur.

De Las Heras De Pablo, C-G., Fan, C-W., & Kielhofner, G. (2020). Dimensioner av görande. I G. Kielhofner & R.R. Taylor, *Kielhofners model of human occupation: teori och tillämpning*. (2. uppl., s. 145-162). Studentlitteratur.

Eklund, M., Orban, K., Argentzell, E., Bejerholm, U., Tjörnstrand, C., Erlandsson, L-K., & Håkansson, C. (2017). The linkage between patterns of daily occupations and occupational balance: Applications within occupational science and occupational theory practice.

*Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 24(1), 41-56.

<https://doi.org/10.1080/11038128.2016.1224271>

Erlandsson, L-K. & Christiansen, C. H. (2015). The complexity and patterns of human occupation. I C. H. Christiansen, C. M. Baum, & J. D. Bass (Red.), *Occupational Therapy: Performance, Participation, and Well-Being* (4 uppl., s. 113-127). SLACK.

Fischer, G., Parkinson, S., & Haglund, L. (2020). Miljön och människans aktivitet. I G. Kielhofner & R.R. Taylor, *Kielhofners model of human occupation: teori och tillämpning*. (2. uppl., s. 127-144). Studentlitteratur.

Gard, G. (2014). Hälsopromotion ur ett psykosocialt perspektiv. I E. Holmsröm & K. Ohlsson (Red.), *Människan i arbetslivet - Teori och praktik* (2 uppl., s. 57-74). Studentlitteratur.

Gerard, N. (2019). Millennial managers: exploring the next generation of talent. *Leadership in Health Services*, 32(3), 364-386. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2018-0004>

Hills, C., Ryan, S., Warren Forward, H., & Smith, D.R. (2013). Managing 'Generation Y' occupational therapists: Optimising their potential. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60, 267–275. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12043>

Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: the next great generation /by Neil Howe and Bill Strauss ; cartoons by R.J. Matson*. Vintage Books.

Håkansson, C., & Lexén, A. (2021). The combination of psychosocial working conditions, occupational balance and sociodemographic characteristics and their associations with no or negligible stress symptoms among Swedish occupational therapists – a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*, 21, 471. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06465-6>

Håkansson, K. (2005). Psykosocial arbetsmiljö. I L. Zanderin (red.), *Arbetsmiljö*. (2 uppl., s. 137-177). Studentlitteratur.

Häusser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>

Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1989). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, Inc.

Kielhofner, G. (2008). *Model of Human Occupation: Theory and application*. (4. uppl.) Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. (2012a). Görandet och blivandet: aktivitetsförändring och aktivitetsutveckling. I G. Kielhofner (red.), *Model of human occupation: teori och tillämpning*. (s. 124-135).

Studentlitteratur.

Kielhofner, G. (2012b). Miljön och människans aktivitet. I G. Kielhofner (red.), *Model of human occupation: teori och tillämpning*. (s. 85-100). Studentlitteratur.

Kielhofner, G., Forsyth, k., Clay, C., Ekbladh, E., Haglund, L., Hemmingsson, H., Keponen, R., & Olson, L. (2012). Samtal med klienter: Bedömningsinstrument som samlar information genom intervjuer. I G. Kielhofner (red.), *Model of human occupation: teori och tillämpning*. (s. 249-268). Studentlitteratur.

Kielhofner, G., & Forsyth, K. (2012). Behandlingsstrategier för att möjliggöra förändring. I G. Kielhofner (red.), *Model of human occupation: teori och tillämpning*. (s. 179-195).

Studentlitteratur.

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap*. Natur & Kultur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.

Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal Of Occupational Therapy*, 63(1), 9-23.  
<https://doi.org/10.1177/000841749606300103>.

Lee, S.W., & Kielhofner, G. (2020). Viljekraft. I G. Kielhofner & R.R. Taylor, *Kielhofners model of human occupation: teori och tillämpning*. (2. uppl., s. 65-86). Studentlitteratur.

Lexén, A., Kalsås, K., Liiri, J., & Håkansson, C. (2020a). Perceived job strain among Swedish occupational therapists with less than 10 years of work experience. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 28(4), 304-312. <https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1817544>

Lexén, A., Kåhlin, I., Erlandsson, L-K., & Håkansson, C. (2020b). Occupational Health among Swedish Occupational Therapists: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3379.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17103379>

Lundman, B., & Hällgren Graneheim, U. (2008). Kvalitativ innehållsanalys. I B. Höglund-Nielsen, & M. Granskär (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. (2 uppl., s. 169-170). Studentlitteratur.

Lundman, B., & Hällgren Graneheim, U. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I B. Höglund-Nielsen, & M. Granskär (red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. (3 uppl., s. 211-226). Studentlitteratur.

Ng, E.S.W., & Gossett, C.W. (2013). Career Choice in Canadian Public Service: An Exploration of Fit With the Millennial Generation. *Public Personnel Management*, 42(3), 337-358.

<https://doi.org/10.1177/0091026013495767>

Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (5 uppl.). Studentlitteratur.

Porter, S., & Lexen, A. (2021). Swedish occupational therapists' considerations for leaving their profession: outcomes from a national survey. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, Förhandspublicering online. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1903992>

Sveriges Arbetsterapeuter (2019-02-28). *Oroande brist på arbetsterapeuter*.

<https://www.arbetsterapeuterna.se/nyhetsarkiv/nyheter-2019/oroande-brist-paa-arbetsterapeuter/>



Taylor, R.R., & Kielhofner G. (2020). Introduktion till Model of Human Occupation (MOHO). I G. Kielhofner & R.R. Taylor, *Kielhofners model of human occupation: teori och tillämpning*. (2. uppl., s. 21-30). Studentlitteratur.

Theorell, T., & Kecklund, G. (2019). Psykosociala mekanismer i relation till hälsa och sjukdom. I C. Edling, G. Nordberg, M. Albin & M. Nordberg (Red.), *Arbets- och miljömedicin - en lärobok om hälsa och miljö*. (4 uppl., s. 153-174). Studentlitteratur.

Vingård, E. (2020). *En Kunskapsöversikt. Psykisk hälsa, Arbetsliv och Frånvaro. Forte: Forskningsrådet För hälsa, Arbetsliv och Välfärd*.  
[https://forte.se/publikation/psykisk-ohalsaarbetsliv-och-sjukfranvaro/?utm\\_campaign=unspecified&utm\\_medium=email&utm\\_source=apsis](https://forte.se/publikation/psykisk-ohalsaarbetsliv-och-sjukfranvaro/?utm_campaign=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis)

Whitney, R. E., Morris, M. L., & Harney, J. (2021). Perspectives on the Professional Communication Profile and Needs of Emerging Occupational Therapists of the Millennial Generation: A Comparison Study. *The Open Journal of Occupational Therapy*, 9(1), 1-16.  
<https://doi.org/10.15453/2168-6408.1673>

Yamada, T., Taylor, R.R., & Kielhofner, G. (2020). Personspecifika begrepp för människans görande och aktivitet. I G. Kielhofner & R.R. Taylor, *Kielhofners model of human occupation: teori och tillämpning*. (2. uppl., s. 31-46). Studentlitteratur.

Zanderin, L. (2005). Arbetsmiljöns regelsystem. I L. Zanderin (red.), *Arbetsmiljö*. (2 uppl., s. 19-46). Studentlitteratur.

# Bilaga 1.

## Informationsbrev till intervjupersoner

Hej,

Vi är fyra arbetsterapeutstudenter vid Lunds universitet, Mattias Bredner, Helena Paulin, Rawan Diwan och Ilirida Uka som under Hösten 2021 skriver vårt examensarbete om hur arbetsterapeuter i millennium-generationen upplever sin arbetsmiljö och aktivitetsbalans.

Du ingick tidigare i en nationell studie som kartlade arbetsterapeuters upplevelser av hälsa, arbetsmiljö och aktivitetsbalans som genomfördes av Docent Annika Lexén och kollegor i samarbete med Sveriges Arbetsterapeuter.

Vi kontaktar dig eftersom du svarat ja till att bli kontaktad för att svara på kompletterande frågor. Din mailadress har vi erhållit av Annika Lexén.

Syftet med vår studie är att undersöka hur arbetsterapeuter ur millennium-generationen upplever sin arbetsmiljö och aktivitetsbalans. Vi söker alltså dig som är född mellan 1982-2000 och för närvarande arbetar som legitimerad arbetsterapeut.

Deltagande i studien är frivilligt och deltagaren kan när som helst under studien avbryta sitt deltagande. Intervjun kommer genomföras digitalt via Teams och kommer att ljudinspelas. Intervjun tar max 60 minuter. Intervjumaterialet kommer lagras på ett säkert sätt på ett USB-minne och kommer sparas 10 år efter att forskningsstudien är avslutad och sedan förstöras konfidentiellt. Endast behöriga forskare och studenter vid Lunds universitet kommer ta del av materialet. Resultaten kommer att redovisas så att ingen enskild person kan bli identifierad.

Om du är intresserad av att ingå i studien, vänligen svara med ett vändande mejl eller så fort som möjligt. Skriv gärna i mejlet vilka dagar ni har möjlighet att medverka under v. 43-45 så återkommer vi med mer detaljerad information om intervjutillfället. Vid frågor och funderingar gällande vår intervjustudie, är du varmt välkommen att kontakta oss eller någon av våra handledare Annika Lexén eller Carita Håkansson.

Med vänliga hälsningar,

Mattias, Helena, Rawan och Ilirida

Mattias Bredner	Arbetsterapeutstudent	ma8164br-s@student.lu.se
Helena Paulin	Arbetsterapeutstudent	he1142pa-s@student.lu.se
Rawan Diwan	Arbetsterapeutstudent	ra1631di-s@student.lu.se
Ilirida Uka	Arbetsterapeutstudent	il0330uk-s@student.lu.se
Annika Lexén	Handledare	annika.lexen@med.lu.se
Carita Håkansson	Handledare	carita.hakansson@med.lu.se

## Bilaga 2.

### Intervjuguide

#### **Inledning**

- Var arbetar du idag, i vilken form av organisation?
- Hur länge har du arbetat på din arbetsplats?
- Hur upplever du din arbetsmiljö?

#### **Social arbetsmiljö**

- Hur upplever du din sociala arbetsmiljö?

#### **Upplevd arbetsbelastning**

- Hur upplever du arbetsbelastningen på ditt arbete?

#### **Upplevelse av kontroll över sin situation**

- Hur upplever du möjligheterna till att påverka dina arbetsuppgifter?
- Hur upplever du möjligheten till att styra och påverka din arbetstid?
- Hur ser möjligheterna ut för dig att utveckla din kompetens på din arbetsplats?

#### **Upplevelse av rättvisa och belöning**

- Hur upplever du ersättningen för utfört arbete i relation till den kompetens och det ansvar du har?
- Hur fungerar det med erkännande och uppmuntran när du gjort ett bra jobb?
- Hur upplever du fördelningen av möjligheter på din arbetsplats?

#### **Avslutande fråga**

- Hur påverkar arbetsmiljön din aktivitetsbalans?