



Stressforskningsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum inom området stress och hälsa. Institutet tillhör den Samhällvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet och bedriver grundforskning och tillämpad forskning utifrån tvärvetenskapliga och tvärm Metodologiska ansatser. Verksamhetsidén är att studera hur individer och grupper påverkas av olika sociala miljöer, med särskilt fokus på stressreaktioner och hälsa. Den långsiktiga avsikten med forskningen är att bidra till en förbättrad folkhälsa.

Verksamheten var tidigare förlagd till Institutet för Psykosocial Medicin, en forskningsmyndighet under Socialdepartementet, men inordnades den 1 oktober 2007 i universitets- och högskolesektorn med Stockholms universitet som huvudman.

Stress Research Institute is a national knowledge centre focusing on stress reactions and health. It is a part of the Faculty of Social Sciences at Stockholm University. The Institute does basic and applied research on an interdisciplinary basis and with a combination of different scientific methods. The aim is to study how individuals and groups are affected by their social environment with particular focus on stress and health.

The Institute was formerly called the National Institute for Psychosocial Medicine, a research authority under the Ministry of Health and Social Affairs, but on 1 October 2007, it was integrated into Stockholm University under the new name Stress Research Institute.

ISBN 978-91-975603-6-8
ISSN 0280-2783



Stressforskningsinstitutet
STOCKHOLMS UNIVERSITET

Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem

Nr 320-2008

Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem

**Gabriel Oxenstierna Maria Widmark
Kristina Finnholm Stig Elofsson**



Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv
och hur man mäter och beskriver dem

Till er som arbetar och är betungade

Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem

Gabriel Oxenstierna, Maria Widmark, Kristina Finnholm och Stig Elofsson

Ansvarig utgivare: Torbjörn Åkerstedt

Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet är ett nationellt kunskapscentrum inom området stressreaktioner och hälsa.

Ansvarig utgivare: Torbjörn Åkerstedt

Stress Research Institute at Stockholm University is a national knowledge centre focusing on stress reactions and health

Editor-in-Chief: Torbjörn Åkerstedt

Copyright © 2007 Stressforskningsinstitutet och författarna

ISBN 978-91-975603-6-8

ISSN 0280-2783

Elanders Gotab, 2007

Kommunikation: e-post gabriel.oxenstierna@stressforskning.su.se , tel. 08-5537 8921

Information och beställning: e-post info@stressforskning, tel. 08-16 20 00

Hemsida: www.stressforskning.su.se

Innehållsförteckning

FÖRORD	9
SAMMANFATTNING	11
ABSTRACT	12
BAKGRUND	13
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	17
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	19
Krav-kontroll-stödmodellen – Definitioner, begrepp och operationaliseringar	19
<i>Kontroll</i>	19
<i>Krav</i>	21
<i>Socialt stöd</i>	23
Ansträngnings-belöningsmodellen	24
<i>Ansträngning</i>	25
<i>Belöning</i>	25
MATERIAL OCH METOD	27
Faktoranalys och reliabilitetsanalys	31
RESULTAT	33
Dimensioner i den konstruerade modellen	33
<i>Arbetsplatsfaktorer</i>	33

<i>Arbetsfaktorer</i>	39
<i>Hälsofaktorer</i>	41
Utveckling av en hypotetisk "kausal modell"	43
Den hypotetiska "kausala modellen"	44
<i>Modellen i den longitudinella databasen</i>	48
IMPLIKATIONER FÖR FÄLT OCH FORSKNING	51
Tack.....	52
Noter	53
REFERENSER	57
BILAGA, Tabell 1.1–3.2	

Förord

Jag har hållit på med stressfrågor sedan 1960-talet och upplevde i början att stress var något som diskuterades vid middagskonversationer men inte togs på allvar av vetenskapssamhället. Alla ansåg att stressen ökade fastän det under 60-, 70- och 80-talen egentligen inte finns några belägg för att så var fallet i Sverige. På 1990-talet ändrades detta i och med att det som definierades som en statsfinansiell kris i slutet av 1980- och början av 1990-talet satte igång en rad stora förändringar i arbetslivet. Dessa har bidragit till en ökning i förekomsten av stressrelaterad ohälsa och en intensiv diskussion om hur negativa konsekvenser av stress skall kunna förebyggas. Ett viktigt led i de förebyggande åtgärderna är att kartlägga vad som händer i arbetslivet och vad i detta som har betydelse för hälsan hos de anställda. Just i Sverige har vi haft hög klass på våra formulärkartläggningar och vi har ovanligt mycket kunskaper om sådana saker här jämfört med i de flesta andra länder. Men är då de frågor vi ställer verkligen optimala i ett föränderligt arbetsliv?

Vårt sätt att tänka kring arbetsmiljön borde förstås ändras när omvärlden ändras. Ändå har vi forskare en tendens att dröja oss kvar i sådant som kanske inte är aktuellt men som är gammalt, säkert och vant för oss. Det finns i och för sig förnuftiga skäl att inte ändra på frågornas formulering i formulären – man skall kunna jämföra svaren under en period med svaren från en annan period. Men en kontinuerlig förnyelse av sättet att fråga om arbetsmiljön är självfallet nödvändig. Balansen mellan kontinuitet och förnyelse är svår.

Den här skriften baseras både på litteraturöversikter kring relevanta arbetsmiljöfaktorer och på ”fältarbete” i form av utfrågning av en rad olika grupper av människor. De frågor som ställts har stötts och blöts i många omgångar och det ligger ett mödosamt arbete bakom valet av dem. Författarna har betonat att man inte kan fastna i att studera individuella perspektiv i arbetsmiljön – man måste lyfta blicken och även studera hur arbetsplatsen fungerar i ett vidare perspektiv. Det är först när man ser individens arbete i sitt större sammanhang som man riktigt kan förstå hur man skall arbeta med miljöfrågorna.

Författarna utgår framförallt från krav-kontroll-stödmodellen och kritiserar de frågor som vi traditionellt har brukat ställa. De kompletterar dessa med en rad nya frågor som jag vet också kan komma till användning i många arbetsmiljökartläggningar ute på svenska arbetsplatser. Det handlar om så självklara saker som upplevelsen av att man blir rättvist behandlad, att det finns

chefer och arbetskamrater som bryr sig om en, att det går att lösa konflikter på arbetsplatsen, att det finns tillräckliga resurser och möjlighet att utveckla kompetens för att lösa arbetsuppgifterna och att det finns överblickbara mål och strukturer. Dessa saker kan var och en för sig ha betydelse för hur de anställda mår. Men det är inte alltid säkert att de har direkta effekter på de anställdas hälsa. I många fall kan hälsoeffekterna uppkomma genom att t ex ledarskapet påverkar andra arbetsmiljöfaktorer som i sin tur har betydelse för hur de anställda mår. Författarna beskriver de komplexa relationerna i ett modellbygge.

Det har varit spännande att följa detta arbete som i många avseenden innebär ett nytänkande, men också att man sätter in gamla arbetsmiljömodeller i ett nytt sammanhang och kompletterar dem med nya frågor.

Stockholm den 26 september 2007

Töres Theorell

Professor emeritus och vetenskaplig rådgivare till gruppen

Sammanfattning

De ledande arbetsmiljömodellerna, och de enkätfrågor som har använts för att studera dessa, utvecklades för snart trettio år sedan. Därefter har arbetslivet genomgått drastiska förändringar. Detta gör att existerande psykosociala arbetsmiljömodeller och dess mätinstrument måhända inte längre fullt ut passar dagens arbetsliv.

Frågeställningarna var följande:

- Finns det organisatoriska förhållanden som kan generera ohälsa och som kan komplettera de dimensioner som ingår i de klassiska arbetsmiljömodellerna (Krav-kontroll-stöd- och Ansträngnings-belöningsmodellen)?
- Om så är fallet – vilka är dessa dimensioner och hur är de och de klassiska dimensionerna relaterade till varandra och till människors hälsa?

Vår undersökning och det nya formuläret bygger på en kritisk analys av de två klassiska psykosociala arbetsmiljömodellerna Krav-kontroll-stöd (Karasek, Theorell, Johnson och Hall) och Ansträngnings-belöningsmodellen (Siegrist).

Fokusgruppsintervjuer har gjorts i åtta strategiskt valda grupper. Tillsammans med en expertintervju och en fallstudie utgör detta det kavalitativa material ur vilket det nya frågeformuläret har utvecklats. En pilotundersökning har genomförts på ett riksrepresentativt sampel. Resultatet ligger till grund för arbetets och arbetsplatsdimensionerna och den hypotetiskt ”kausala” modellen.

Arbetsfaktorerna (*Stimulans, Påverkansmöjligheter, Krav och resurser*) och Arbetsplatsfaktorerna (*Mål, Struktur, Ledning, Frihet, Demokrati och rättvisa, Konflikt/konflikt hantering och Humanitet/socialt stöd*) verkar genom arbetskraven på de anställdas stressymtom och hälsa. Arbetsplatsfaktorerna verkar dock inte bara genom arbetskraven, utan också genom faktorn Humanitet och socialt stöd, som direkt påverkar de anställdas stressymtom och hälsa. Modellens totala förklarade varians var 42,2 procent för faktorn Stressymtom, det vill säga det symtominriktade hälsoutfallet. Med utgångspunkt från modellens ”kausala antaganden” svarar då dimensionerna som beskriver arbetet för 13,7 procent och arbetsplatsfaktorerna för 28,5 procent. Ser man till utfallet Hälsa blir den totala förklarade variansen 11,2 procent, där Arbetet svarar för 5,0 procent och Arbetsplatsen för 6,2 procent.

Key words: arbete, arbetsplatsen, krav-kontroll-stödmodellen, stress, hälsa

Abstract

The predominant psychosocial work environment models and investigative questionnaires were developed almost thirty years ago. Since then, working life has undergone radical changes. This suggests that existing models and questionnaires may no longer be fully suited to modern working life. The problem extends to the output values of these surveys as well; how can stress and ill health actually be measured? Our research questions were.

- Are there other organisational conditions/dimensions that generate ill health and that can complement the work environment dimensions previously employed?
- If so, what are they and how do they relate to the earlier dimensions and to employee health?

Our investigation and – finally – new survey questionnaire builds on a critical analysis of two classic psychosocial work environment models, the Demand-Control-Support (DCS) model (Karasek, Theorell, Johnson and Hall) and the Effort-Reward Imbalance model (Siegrist).

Focus group interviews carried out in eight strategically selected groups, along with one expert interview and one case study, make up the qualitative basis for the development of the new survey. The results from a pilot study carried out on a nationally representative sample provided the fundament of the Work and Workplace dimensions studied and the construction of the hypothetical ‘causal’ model.

Factors of Work (*Stimulation, Authority over decisions, Demands and Resources*) and the Workplace factors (*Goals, Structure, Leadership, Freedoms, Democracy and justice, Conflicts/conflict management and Humanity/social support*) have an impact on the employees’ stress symptoms and health through the demands of the work. However, the Workplace factors have an impact not only through the Demand factor, but also through the factor Humanity and social support, which has a direct impact on the employee’s stress symptoms and health. The model’s total explained variance was 42.2% for the stress symptom factor (i.e. the stress-related health outcome). On the basis of the model’s ‘causal assumptions’, the dimensions describing Work and Workplace account for 13.7% and 28.5% respectively. If we consider the ‘health’ outcome, the total explained variance is 11.2%, for which Work and Workplace account for 5.0% and 6.2% respectively.

Key words: work, workplace, Demand-Control-Support model, stress, health

Bakgrund

De ledande psykosociala arbetsmiljömodellerna, och de enkätfrågorna som konstruerades i anslutning till modellerna, utvecklades för snart trettio år sedan. Efter detta har arbetslivet genomgått drastiska förändringar. I Sverige kom förändringen sent, och med stor kraft, under början av 1990-talet. Inom industrin skedde en systematisk och mycket genomgripande rationalisering av produktionsprocessen. Inom den offentliga sektorn genomfördes omfattande besparingar och omorganisationer. Mellan åren 1990 och 1993 minskade arbetskraften med 732 000 personer. Under samma period steg arbetslösheten från 1,6 procent till 8,2 procent (SCB 1990-1993, SCB 1994, Palmer 2005, Theorell 2006).

Ägarintresset och lönsamheten blev i växande grad överordnade andra värden och intressen. Mager produktion, avknoppning, fusionering och omorganisering etablerades som vägledande principer för företagsutveckling – principer som snabbt också överfördes till den offentliga sektorn. Näringslivet globaliserades i allt snabbare takt. Avregleringar, utförsäljning av statliga företag och gigantiska omstruktureringar och besparingar i de offentliga utgifterna – i kombination med införandet av så kallade beställar- och utförarmodeller – förändrade den offentliga sektorn och även välfärdsstaten. I denna omställning uppstod också nya organisationsformer till exempel projektorganisationer, nätverksorganisationer, så kallade platta organisationer och beställar-/utförarorganisationer. Allt detta gör att existerande psykosociala arbetsmiljömodeller måhända inte längre fullt ut passar dagens arbetsliv.

Hurrell et al (1998) går i en stor översiktsartikel igenom nio enkäter som mäter stressorer i arbetslivet och konsekvenser av dessa i form av självskattad stress och hälsa. Många av enkätfrågorna konstruerades för över tjugo-fem år sedan. Man måste därför, menar författarna, överväga enkätfrågornas relevans i dagens arbetsliv eftersom arbetslivet i dag inte längre domineras av industriproduktion. Servicesektorn har expanderat, likaså vård- och omsorgsarbete samt pedagogiskt och administrativt arbete. Kan då de existerande kravmått och de få studerade dimensionerna i Krav-kontroll-stöd-modellen verkligen fånga alla krav i dagens arbetsliv (Hurrell et al 1998)? Fångar de existerande frågeformulären, och det mycket begränsade antalet dimensioner i dem, de arbetsvillkor som förändringarna skapar? Problematiken gäller även utfallsmåtten. Hur skall stress och ohälsa mätas?

Hurrell et al skriver avslutningsvis: ”Job-stress research over the past 35 years appears to have been dominated by investigations of a relatively few working conditions that use the same or similar measures. Existing job-stressor measures do not appear to adequately capture some of the important demands of work in these new jobs and working environments.” (Hurrell et al 1998 s 385). Tio år senare kommer Härenstam och Wiklund till samma slutsats (1999).

Krav-kontroll-stödmodellen (Demand Control Support model–DCS) utvecklades ursprungligen av Karasek (1979) och vidareutvecklades av honom i samarbete med Theorell (Karasek & Theorell 1990). Johnson (1989) och Johnson & Hall (1988) tillförde stöddimensionen till modellen. Inom den klassiska psykosociala arbetsmiljöforskningen intar Krav-kontroll-stödmodellen tillsammans med Ansträngnings-belöningsmodellen (Effort Reward Imbalance model–ERI), utvecklad av Siegrist (1996), dominerande positioner (Kompier 2003).

Tillkomsten av Krav-kontroll-stödmodellen byggde delvis på kritik av två andra arbetsmiljömodeller, nämligen JCM (The Job Characteristics Model) och MOS (The Michigan Organizational Stress Model). I JCM relateras arbetets innehåll till den anställdes arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse. I MOS ses stress i hög utsträckning som ett subjektivt och individuellt fenomen. Karasek & Theorell (1990) menade dock att alltför lite uppmärksamhet hade riktats mot den objektiva arbetsmiljön. Modellerna skiljer sig också åt i sin syn på individens personlighet. JCM och MOS ser personligheten som en oberoende variabel medan, i teorin kring DCS, personligheten i hög utsträckning ses som betingad av arbetet och arbetsmiljön.

Det finns även andra inflytelserika arbetsmiljömodeller, som till exempel The Sociotechnical Approach (Tavistock Institute i London), där arbetsgruppen står i fokus, The Action-Theoretical Approach, där arbetsuppgiften står i fokus och The Effort-Reward Imbalance Model, där balansen mellan ansträngning och belöning står i fokus. Ur vårt perspektiv tilldrar sig ERI ett särskilt intresse eftersom det finns begreppsliga likheter mellan Krav i DCS och Ansträngning i ERI och mellan Socialt stöd i DCS och Belöning i ERI.

Det internationellt mest använda frågeformuläret, grundat på DCS, benämns JCQ (Job Content Questionnaire). Ursprungligen kommer det från U.S. Quality of Employment Surveys 1969, 1972 och 1977. Den ursprungliga Core JCQ innehåller 28 frågor och den fullständiga från 1985 innehåller 50 frågor. DCQ (Swedish Demand-Control Questionnaire) är en förkortad och modifierad version av JCQ. Formuläret introducerades 1988 och innehåller 11 frågor ur JCQ. Dessutom innehåller formuläret 6 frågor om Socialt stöd.

Dessa är mera inriktade mot arbetsplatsens atmosfär, medan de i JCQ är mera instrumentella. Dimensionerna anställningsotrygghet och fysiska krav saknas i DCQ (Landsbergis & Theorell 2000).

Krav-kontroll-stödmodellen är en psykosocial arbetsmiljömodell. Avsikten hos modellkonstruktören var att teorin skulle ge stöd i utredningen av vilka faktorer i själva arbetet som orsakar problem (Karasek & Theorell 1990 s 7). Modellen har varit mycket framgångsrik när det gäller att predicera ohälsa, särskilt kardiovaskulär sjukdom, men numera används den även vid andra vanliga stressrelaterade problem som exempelvis kroppsliga symtom, utmattningssyndrom, depressioner och vid sjukskrivningar.

Trots att Krav-kontroll-stödmodellen och formulären JCQ/DCQ skapades i en annan tid och ett annat arbetsliv än dagens, har det ändå visat sig att de enkla frågebatterierna fortfarande kan användas för prediktion av ökad risk för långtidssjukskrivning och hjärtkärlsjukdom (Kivimäki 2006, Theorell et al 2003, Marmot, Siegrist och Theorell 2006). Detta måste tyda på att till exempel de övergripande begreppen Krav och bristande kontrollmöjligheter fortfarande är relevanta trots att arbetslivet förändrats. Men begreppen är så pass allmänna att de inte räcker när man skall arbeta med arbetsmiljöfrågor i praktiken och när dagens forskningsfrågor skall besvaras. Dessutom är bakgrunden till höga krav och bristande kontrollmöjligheter (i individens arbete och på arbetsplatsen) annorlunda än de var när modellerna skapades. Begreppen måste därför förtydligas och sättas in i ett större samhälleligt och organisatoriskt sammanhang som är helt annorlunda än för trettio år sedan.

. I Ansträngnings-belöningsmodellen ses individens välbefinnande i arbetet som ett resultat av balansen mellan objektiva och individuellt uppfattade ansträngningar och belöningar (Siegrist 1996). Siegrist har lagt in individens ”inställning” till arbetet (överengagemang) som kan ses som ett copingmönster. Härigenom menar han att Ansträngnings-belöningsmodellen tar hänsyn till långvarig exponering för skadlig stress eftersom individens copingmönster påverkas av arbetssituationen.

I likhet med Krav-kontroll-stödmodellen har Ansträngnings-belöningsmodellen ofta använts i studier av kardiovaskulära sjukdomar och har där visat sig ha en god förmåga att predicera framtida sjuklighet och dödlighet. Modellen har också använts för att studera andra typer av sjukdomar och problem. Det finns skäl att anta att det finns dimensioner som de etablerade modellerna och dithörande enkätfrågor inte fångar. Det kan också vara så att vissa dimensioner kan ligga ”dolda” eftersom definitionerna ofta är svävande och diffusa. Vi vill därför undersöka vilka organisatoriska förhållanden som, indirekt eller direkt påverkade av samhälleliga och organisatoriska förändringar,

kan generera ohälsa på arbetsplatser och som inte täcks av de i dag dominerande psykosociala arbetsmiljömodellerna – Krav-kontroll-stödmodellen och Ansträngnings-belöningsmodellen.

Vi valde att undersöka och utveckla DCS därför att den just nu är den mest inflytelserika stressmodellen och vidare valde vi

- att försöka foga samman DCS med ERI därför att de två modellerna begreppsligt uppvisar stora likheter.
- att arbeta med DCQ-formuläret därför att det har utvecklats i Sverige och har använts i ett antal epidemiologiska studier. Vi ville undvika problem som kunde ha att göra med olika kulturella kontext och vi ville arbeta med ett kort formulär eftersom vi avsåg att operationalisera nya dimensioner.
- att arbeta med ett av Johannes Siegrists förkortade ERI-formulär.

När vårt arbete började hade de stora förändringarna i arbetslivet knappt ännu hunnit leda till nya teorier och mera heltäckande nya formulär även om en del aspekter av det nya arbetslivet kunde skönjas i svensk och internationell arbetsmiljöforskning. Det finns således en relativt omfattande forskning kring organisatoriska förhållanden i relation till hälsoutfall (se till exempel Oxenstierna 1997, Szücs, Hemström & Marklund 2003, Härenstam et al 2004, Vahtera et al 2000, Westerlund et al 2004, Westerlund 2005, Akerboom & Maes 2006, Parker, Wall & Cordery 2001, Patterson et al 2005, Brenner & Levi 1987, Zapf 2002, Bond & Bunce 2001, Theorell 2003). Ambitionen i deras arbeten har dock inte varit att utveckla teorier och/eller att skapa ett nytt frågeformulär med en mera heltäckande bild av dagens arbetsmiljö.

Vi bestämde oss för att inte sätta samman ett nytt frågeformulär genom att gå till litteraturen och hämta formulär och frågor som använts i andra sammanhang och som byggde på andra teoretiska utgångspunkter.

Med undantag för det arbete som pågår med en modernisering av JCQ (Job Content Questionnaire – den internationellt mest använda formen av Krav-kontroll-stöd-formulär) och dess kortare svenska variant DCQ (Demand Control Questionnaire) och tillkomsten av det psykosociala frågeformuläret Copenhagen Psychosocial Questionnaire har vi inte funnit att det skett någon större förändring sedan Hurrell, Nelson och Simmons (1998) skrev sin översikt.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna explorativa studie var att fånga in de arbetsorganisatoriska förhållanden/dimensioner som kan ha samband med samhällsförändringar och arbetsrelaterade ohälsoproblem och som kan tänkas ligga nära eller utanför de dimensioner som tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller (Krav-kontroll-stöd- och Ansträngnings-belöningsmodellen) talar om. Ambitionen var att identifiera och beskriva dessa dimensioner och undersöka hur de kan vara relaterade till varandra, inte att fastställa kausala samband.

Syftet var också att utveckla ett nytt frågeformulär för bedömning och förbättring av den psykosociala arbetsmiljön. Formuläret ska kunna användas i forskning till exempel i interventionsprojekt. Avsikten var också att bidra med frågor kring det nya arbetslivet i den longitudinella, riksrepresentativa databasen som IPM har tagit fram.

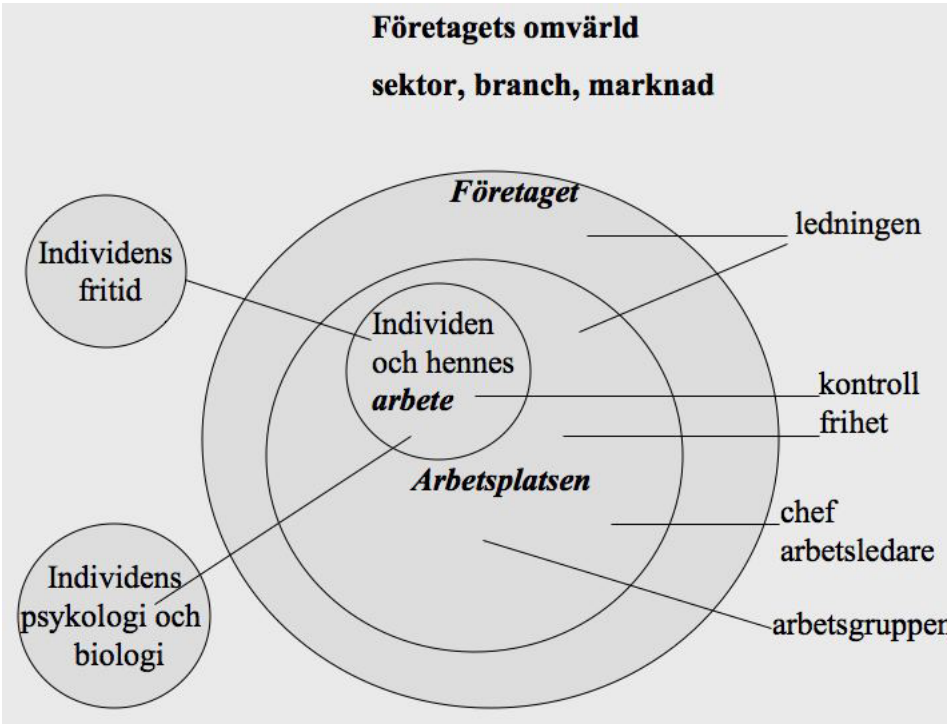
Frågeställningarna är följande:

- Finns det organisatoriska förhållanden som kan generera ohälsa och som kan komplettera de dimensioner som ingår i de klassiska arbetsmiljömodellerna?
- Om så är fallet – vilka är dessa dimensioner och hur är de och de klassiska dimensionerna relaterade till varandra och till människors hälsa?

Studiens fokus är de organisatoriska förhållanden som kan ha betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och hälsan. Studien fokuserar således inte på den fysiska arbetsmiljön, inte på individens egenansvar för sitt hälsotillstånd och ej heller på faktorer utanför arbetslivet som kan generera stress och ohälsa. Fokus ligger främst på Krav-kontroll-stödmodellen, men även till viss del på Ansträngnings-belöningsmodellen. Tanken är inte att ersätta modellerna utan snarare att komplettera dem. Figur 1, sidan 20, visar den tankesammanhang vi har haft. Med företag avser vi både privata företag och offentliga arbetsgivare. Vi koncentrerade oss på arbetet och arbetsplatsen.

Detta är ett första steg. I ett andra steg, som dock faller utanför denna rapport, avser vi att försöka placera in Krav-kontroll-stödmodellen i ett vidare teoretiskt sammanhang. Med tanke på att modellen inte har ett ensidigt individperspektiv synes det oss rimligt att inte bara infoga modellen i psykologisk, utan också i organisationssociologisk teoribildning (Not 1).

Figur 1. Tankeram



Teoretiska utgångspunkter

Krav-kontroll-stödmodellen – Definitioner, begrepp och operationaliseringar

Nedan följer en kort diskussion av de begrepp som används i Krav-kontroll-stödmodellen och Ansträngnings-belöningsmodellen. Vår redogörelse är på intet sätt tänkt att utgöra någon komplett begreppsanalys. Avsikten är dock att översiktligt visa hur begreppen har definierats teoretiskt och hur de har utformats (operationaliserats) i frågeformulären, eftersom de ”praktiska” operationella definitionerna till en del skiljer sig från de teoretiska definitionerna. Resultatet utifrån denna genomgång används längre fram i bearbetningen av det kvalitativa materialet, vid konstruktionen av de nya enkätfrågorna och i etableringen av en ny modell.

Kontroll

Man bör skilja på hur begreppet beskrivs teoretiskt och hur det har operationaliserats i frågeformulären. Teoretiskt beskriver Karasek och Theorell Kontroll som beslutsutrymme (eng. decision latitude). Beslutsutrymmet motsvarar vilka möjligheter som organisationen ger den anställda att fatta egna beslut om sitt eget arbete. Beslutsutrymmet, i sin tur, består av två grundkomponenter. Den första kan kallas Påverkansmöjligheter (eng. authority over decisions) och innefattar den anställdes möjligheter att påverka vad som ska göras och hur det egna arbetet ska utföras. Den andra aspekten betecknar hur den anställdes kunskap används och utvecklas (möjligheter till kompetensutveckling) – definierat som Kunskapskontroll eller Stimulans (eng. skill utilisation) (Karasek & Theorell 1990 s 58-61). Dessa två aspekter, påverkansmöjligheter och kunskapskontroll, är också vad författarna kallar Kontroll *i* arbetet. En annan mer övergripande aspekt av kontrollbegreppet är vad de kallar Kontroll *över* arbetet, det vill säga inflytande över långtidsplaneringar, över vilka som anställs, över vilka mål som gäller för organisationen etcetera.

De frågor som har använts i operationaliseringarna av Krav-kontroll-stöd-modellen ger dock en annan innebörd av kontroll än den som teorin ger. Kontroll (som enligt författarna utgörs av stimulans och påverkansmöjlighet) mäts nämligen i DCQ med följande sex frågor:

Stimulans (kunskapskontroll):

”Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?”

”Kräver Ditt arbete skicklighet?”

”Kräver Ditt arbete påhittighet?”

”Innebär Ditt arbete att man gör samma saker om och om igen?”

Påverkansmöjlighet (uppgiftskontroll):

”Har Du frihet att bestämma hur Ditt arbete ska utföras?”

”Har Du frihet att bestämma vad som ska utföras i Ditt arbete?”

Man kan ifrågasätta detta urval av kontrollfrågor i DCQ. Skalan som ska mäta kontroll har dålig ”face validity”, vilket dock inte med nödvändighet hindrar att den kan ha god empirisk validitet som ett slags indikator på kontroll. De till synes disparata fenomen som har grupperats under Kontroll gör begreppet svårt att förstå teoretiskt. Till exempel kan man ifrågasätta om kontroll verkligen handlar om Stimulans. Enligt författarna ses möjligheten till kompetensutveckling i arbetet som något stimulerande, men vad man då inte tar hänsyn till är att alla anställda kanske inte alltid uppfattar kunskapsutveckling som stimulerande, utan i stället som ett krav. Det kan finnas en risk att den anställde upplever kompetensutveckling som en stressfaktor och ytterligare belastning om kompetensutvecklingen medför att det ständigt gäller att hålla sig ajour och uppdaterad inom arbetsområdet. Om arbetet kräver Påhittighet är även det ett exempel på en fråga som inte känns direkt knuten till kontrollbegreppet. Även påhittighet kan kanske uppfattas som ett krav.

Stimulans hör möjligen hemma i en egen dimension. Kopplingen mellan kontroll och stimulans var relevant under den tidiga industrialismen och under framväxten av taylorismen men kopplingen kanske inte är lika självklar då det gäller tjänstemän och tjänsteproduktion i vår tid.

Om man däremot ser stimulans som en resursfaktor, vilket frågan ”Får Du lära Dig nya saker i Ditt arbete?” antyder, är det rimligt att tala om att kontroll består av två komponenter. Å andra sidan är kunskaper inte den enda resurs som kan behövas för att man ska vara rustad för att klara av uppställda krav. Personalresurser, pengar, maskiner är också exempel på resurser/medel som

kan behövas för att en arbetstagare skall kunna svara upp mot de krav som arbetsuppgiften innebär. Vi skall i resultatdelen återkomma till denna fråga.

Frihet ingår inte som ett begrepp i Krav-kontroll-stödmodellens teoretiska definition av kontroll. Däremot ingår ordet Frihet i de frågor som handlar om kontroll där det används för att beskriva påverkansmöjlighet – inte frihet. Det kan därmed antas att författarna inte ser frihet som en komponent av kontroll (den som författarna kallar kontroll *i*), utan enbart som ett bestämningsord till påverkansmöjlighet (det vill säga kontroll *över*?). Frihet är alltså inte någon dimension i sig i Krav-kontroll-stödmodellen, utan ordet frihet används enbart i frågorna som mäter påverkansmöjligheten. Förslagsvis borde frihet utgöra en egen dimension.

Teoretiskt finns, som nämndes ovan, en aspekt av demokrati under det som författarna kallar kontroll *över*. Det finns dock inte några frågor i operationaliseringarna av kontroll som täcker denna aspekt. Till exempel finns här inga frågor som rör den anställdes möjlighet att delta i beslut, delta i organisationens planering inför framtiden eller att få tillgång till information.

Slutsatsen är att kontrollbegreppet är en sak när det beskrivs teoretiskt av författarna och en annan när man ser på de frågor som används i operationaliseringen av Krav-kontroll-stödmodellen. Det kan till exempel vara svårt att använda skalan i samband med arbetsplatsinterventioner, då man inte vet vilka aspekter av kontroll som är mest betydelsefulla. Teoretiskt innefattar begreppet både det som betecknas som Kontroll *i* (saker som individen kan bestämma över i sin närmaste miljö, det vill säga i sina egna arbetsuppgifter) och Kontroll *över* (det som rör arbetet i stort, exempelvis planering för framtiden och framtida förändringar) samt andra dimensioner, som till exempel Stimulans, Kunskap, Frihet. Författarna har dock undkommit detta problem (att det finns andra faktorer än kontroll som kan vara av betydelse) genom att skapa en inte helt klar operationell definition av kontroll. Det finns alltså flera aspekter i begreppet som skulle kunna förtjäna egna dimensioner. Vi kan slutligen också notera att Påverkansmöjlighet, när det operationaliseras, gäller arbetet och inte arbetsplatsen eller företaget. De båda frågorna handlar om arbetet och inte om arbetsplatsen eller företaget.

Krav

Psykologiska krav består enligt Karasek och Theorell (1990) dels av en kvantitativ, dels av en kvalitativ del. Enligt författarna handlar psykologiska krav om "work load", det vill säga hur hårt, fort och mycket man jobbar. Häri inkluderas med andra ord deadlines, hur många enheter du producerar per tim-

me, hur många rapporter du måste lämna in under veckan – det handlar också om motstridiga krav.

I DCQ används följande frågor som summeras till en skala för att mäta krav:

”Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket fort?”

”Kräver Ditt arbete att Du arbetar mycket hårt?”

”Kräver Ditt arbete en för stor arbetsinsats?”

”Har Du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?”

”Förekommer det ofta motstridiga krav i Ditt arbete?”

Samma kritik som gäller för kontroll gäller också för DCQ:s kravfrågor. Man frågar till exempel om respondenten arbetar fort och hårt och mycket, om respondenten har ett arbete som kräver en stor arbetsinsats och om det finns tillräckligt med tid att hinna med arbetsuppgifterna. Vaga frågor som ”stor” och ”tillräcklig” riskerar att få svar som är lika diffusa. Vidare kan man uppleva att frågorna mer rör krav inom fysiska arbeten än krav som passar in i dagens arbetsmiljö där den psykosociala ohälsan dominerar. Dagens arbetsliv ser annorlunda ut och så gör även dagens utmaningar och sättet på vilket vi arbetar. Frågorna som används i operationaliseringarna av krav behöver utvecklas så att de kan anpassas till ett komplext och föränderligt arbetsliv.

Kristensen med kolleger problematiserar i en studie över Krav-kontrollstödmodellens definition av begreppet krav. Skolor som ska mäta kvantitativa arbetskrav är mycket känsliga för valet av specifika item. Om många item om arbetstempo inkluderas i skalan kommer ett antal arbetaryrken att identifieras som arbeten med höga krav. Innehåller skalan många item kring övertid och långa arbetspass erhåller man en helt annan bild (Kristensen et al 2004).

Även enligt Theorell med flera (1998 s 388) behöver frågorna utvecklas för att bättre fånga upp psykologiska arbetskrav. Författarna menar att en möjlig väg att ta hänsyn till psykologiska krav utifrån de frågor som finns i DCQ, är att analyser görs separat för olika socialgrupper eftersom de frågor som används kan uppfattas olika. Hallqvist med kolleger menar att måtten på krav kanske är för oprecisa i förhållande till tjänstemän. Vidare menar de att det kanske inte bara handlar om ett mätproblem, utan att det kanske snarare handlar om att begreppet krav är för vagt definierat för att kunna fånga upp mångfalden av krav i dagens arbetsliv (Hallqvist, Diderichsen, Theorell, Reuterwall och Ahlbom 1998 s 1414). Johnson med flera skriver att den grundläggande mätningen av krav bör förbättras (Johnson et al 1996).

Socialt stöd

Socialt stöd definieras teoretiskt av Theorell (2003) och i Healthy Work (1990) som goda relationer dels mellan anställda, dels mellan anställda och chefer. Vidare definieras Socialt stöd som bestående av två separata delar, emotionellt och instrumentellt stöd. Det ”emotionella stödet” rör den känslomässiga delen, där de anställdas personliga sidor kommer fram, medan det ”instrumentella stödet” mer handlar om att de anställda hjälper och avlastar varandra med arbetsuppgifter.

Åter måste man skilja på begreppets teoretiska och praktiska definition; stödskalan som ingår i DCQ innefattar sex påståenden:

”Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats”

”Det är god sammanhållning”

”Mina arbetskamrater ställer upp för mig”

”Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag”

”Jag kommer bra överens med mina överordnade”

”Jag trivs med mina arbetskamrater”

Frågorna har en tydlig emotionell betoning och det är svårt att se hur det instrumentella stödet fångas upp. Härmed skiljer sig teorin och operationaliseringen åt. I operationaliseringen finns frågor som rör stämningen på arbetsplatsen, sammanhållningen, trivseln mellan kollegerna, vilket gör att man lätt uppfattar det som att stöd är något allmänt som finns ”i luften” utan konkret anknytning till de anställda och deras relationer. Det verkar som om socialt stöd enligt författarna i stor utsträckning är likvärdigt med klimatet på arbetsplatsen. Detta var även konstruktörens avsikt men konsekvensen blir att det instrumentella stödet, som även kan ses som en resurs, inte finns med som dimension.

Den teoretiska definitionen talar om stöd från arbetskamrater och stöd från överordnande. När det gäller stöd från överordnad finns enbart en fråga och den gäller om respondenten kommer bra överens med sin överordnande.

De frågor som talar om ”god” sammanhållning, att komma ”bra överens” med sina överordnande, och så vidare, liknar i sin bristfälliga precision frågorna som används i operationaliseringarna av krav och kontroll. Även här kan man undra om frågorna verkligen kan ge träffsäkra svar.

Ansträngnings-belöningsmodellen

Ansträngnings-belöningsmodellen fokuserar på vad arbetet erbjuder individen. Om ansträngningen inte leder till en belöning i form av pengar, uppskattning och/eller status- och karriärmöjligheter som individen uppfattar som rimlig för den ansträngning hon gjort, föreligger en obalans som kan väcka stresskänslor. Modellen kan ses som i grunden socialpsykologisk. Den tycks se individen som en fri aktör på marknaden – en individ som väljer och kan påverka sina villkor (Miller & Rose 1995).

Ansträngning definieras enligt Siegrist (1996) som en kombination av de yttre kraven i arbetet och individens inre krav. Ett annat sätt på vilket ansträngning definieras är krav och skyldigheter. Siegrist talar om dynamiken mellan individens inre krav och de krav som hon möter utifrån. När individens inre krav är större än de yttre leder detta inte sällan till att individen upplever att hon inte får de belöningar hon är värd för sin ansträngning. Detta möts dock med oförståelse utifrån, eftersom de ”verkliga” kraven inte stämmer med individens egen uppfattning om vilka kraven är. Siegrist kallar dessa individer för *over-achievers*.

Ansträngning delas upp i två komponenter (eng. intrinsic or overcommitment and extrinsic). Den första komponenten (intrinsic eller overcommitment) är individens inre drivkraft och ambitioner. Den andra komponenten (extrinsic) utgörs av den ”ansträngning som individen gör för att leva upp till omgivningens krav”.

Operationellt mäts individens drivkraft/ambitioner genom att de svarande får ta ställning till följande påståenden:

”I mitt arbete kommer jag ofta i tidsnöd”

”Det händer mig ofta att jag redan när jag vaknar börjar tänka på arbetsrelaterade problem”

”När jag kommer hem kan jag lätt slappna av och koppla bort arbetet”

”Mina närmaste säger att jag offrar för mycket för arbetet”

”Jag blir sällan kvitt arbetet, även på kvällarna tänker jag på det”

”När jag skjuter på en uppgift som jag borde ha utfört under dagen, kan jag inte sova på natten”

Den första frågan ovan förefaller oss mera handla om ansträngning och borde därför föras till nästa grupp. Övriga variabler menar vi handlar om stress snarare än overcommitment. Möjligtvis handlar frågan ”Mina närmas-

te säger att jag offerar för mycket för arbetet” om ambitioner. Vi kan inte se att variablerna mäter individens inre ambitioner. Härigenom menar vi att teori och empiri knappast hänger ihop.

Ansträngning

Ansträngning mäts genom att de svarande får ta ställning till tre påståenden:

”På grund av den höga arbetsbelastningen arbetar jag ofta under stor tidspress”

”Jag blir ofta avbruten och störd i mitt arbete”

”Jag har fått allt mer att göra på arbetet under de senaste åren”

Vi har här att göra med tre variabler – och om vi tillför ”I mitt arbete kommer jag ofta i tidsnöd” – fyra variabler som nog kan sägs mäta ansträngning. Men det är inte uppenbart att de tre frågorna täcker in vad som kan upplevas som ansträngande i dagens arbetsliv. Det är också oklart på vad sett ansträngning skiljer sig från krav.

Belöning

Belöningskomponenten har tre delar – materiell (lön och andra materiella förmåner), social (bland annat möjlighet till befördran) och psykologisk (positiv återkoppling som stärker självkänslan) belöning. Dessa operationaliserades med följande påståenden:

Materiell belöning

”Med tanke på allt jag har uträttat, så har jag inte en rimlig lön”

Social belöning

”Möjligheterna till befördran inom mitt arbetsområde är små”

”Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har uträttat, är mina möjligheter att avancera inom yrkeslivet små”

”Mitt arbete är hotat”

”Jag upplever för närvarande eller förväntar mig en försämring i min arbetssituation”

Psykologisk belöning

”Jag får inte det erkännande av mina överordnade som jag förtjänar”

”Med tanke på den möda jag har lagt ned och allt jag har uträttat, så får jag i mitt arbete inte det erkännande som jag förtjänar”

Att se lön som materiell belöning och befordran och avancemang som social belöning förefaller oss rimligt. Det finns dock anledning att fundera över om ”att få behålla sitt arbete och att inte få en försämrad arbetssituation” verkligen bör räknas som en belöning. Konstruktören har givetvis sett den andra – negativa – sidan av myntet. Att inte få behålla sitt arbete och att få försämrad arbetssituation kan ju ses som bestraffning och alltså motsatsen till belöning. Att se erkännande som en psykologisk belöning kan vara rimligt. Men frågorna handlar mera om en bekräftelse av den anställdes status. Man kan också notera att alla påståenden handlar om bristande belöning.

Material och metod

Arbetet med detta projekt startade i september 2003. Ambitionen var att undersöka vilka organisatoriska förhållanden som – direkt eller indirekt påverkade av samhällseliga och organisatoriska förändringar – kunde generera ohälsa på arbetsplatser och som inte täcks av tidigare psykosociala arbetsmiljömodeller. Vi ville samla ett kvalitativt material som vi sedan kunde använda för att konstruera enkätfrågor till en surveyundersökning. Resultatet från denna undersökning skulle sedan utgöra empirin i en ny modell för beskrivning av arbetsmiljön. Våra resurser var mycket begränsade. Det gällde därför att försöka få ett kvalitativt material som var tillräckligt brett, men fortfarande praktiskt hanterbart, för att uppgiften skulle kunna lösas.

Urvalspopulationen utgjordes av 19 tjänstemän, män och kvinnor, varav de flesta deltog i befintliga självhjälpsgrupper vid Fenix Självhjälpscenter och Frivilligcentral i Stockholm. Det var människor som alla hade drabbats hårt av de stora förändringarna inom arbetslivet (Widmark 2005 a). Fokusgruppsintervjuer (se Not 2) hölls i tre omgångar med fem till sju informanter i varje grupp. Två av dem hölls under hösten 2003 och den sista i februari 2004. Varje fokusgruppsintervju varade i 2–2,5 timmar och avslutades först när temat var uttömt.

Den teoretiska analysen hjälpte oss i arbetet med att identifiera dimensioner och tankeramen (se Figur 1, sidan 20) gav en huvudstruktur. Vi ville komplettera individperspektivet med ett strukturellt perspektiv trots att vi avsåg att göra en individenkät. I materialet från fokusgruppsintervjuerna framträdde följande dimensioner:

- Individuell prestation och lönsamhet
- Struktur, ständiga förändringar och organisatorisk instabilitet
- Frihet
- Demokrati
- Ledarskap
- Humanitet

Dessutom kunde man i materialet återfinna de dimensioner/aspekter som täcks av Krav-kontroll-stöd-modellen och Ansträngnings-belönings-modellen.

I forskningsrapporten *Det nya arbetslivet* (Widmark 2005 a) presenteras 97 utsagor från informanterna. Ur dessa utsagor hämtades de som var mest koncentrerade, tydliga och mättade. Dessa omformulerades till frågor och påståenden. Avsikten var inte enbart att kartlägga organisatoriska förhållanden, utan även att undersöka hur de kunde tänkas vara relaterade till varandra. Analysen av fokusgruppsintervjuerna gav oss huvuddimensionerna och en tänkbar (kausal) ”ordning” mellan dimensionerna. Informanterna gav oss idéer om hur dimensionerna kunde hänga ihop. För att påbörja arbetet med att utforma ytterligare en enkät, med vars hjälp vi avsåg att kunna beskriva ett företags eller en förvaltnings övergripande nivå, gjordes också en fallstudie i ett stort svenskt högteknologiskt företag (Finnholm 2007). Resultaten från denna studie har påverkat arbetet med modellen.

Informanterna i *Det nya arbetslivet* hade tidigare arbetat inom vård, omsorg och skola. Några hade arbetat som tjänstemän i det privata näringslivet. Men vi visste inte om resultaten också skulle gälla i traditionellt industriarbete och vi visste inte hur representativ bilden vi fått var för dagens arbetsliv. Fokusgruppsintervjuer gjordes därför även med nio arbetsmiljöinspektörer (Widmark 2005 b) uppdelade på två grupper. Genom dessa erhöles en mera övergripande bild. Detta arbete genererade frågor och påståenden inom de tidigare identifierade dimensionerna. Ingenting pekade på att det material vi tidigare hade fått fram skulle sakna relevans för industriarbetsplatser.

Det stod också tidigt klart att dimensionerna Struktur och Ledarskap inte täcktes tillräckligt. I en intervjustudie (Thulin Skantze 2006), som tog sin utgångspunkt i Widmarks studie, genomfördes tre fokusgruppsintervjuer med chefer från olika branscher och sektorer i svenskt arbetsliv. Syftet med studien var att undersöka organisationsstrukturens betydelse ur ett hälsoperspektiv. Studien utgår teoretiskt från organisationssociologerna Webers, Taylors och Minzbergs arbeten. Arbetsdelning, auktoritetshierarki och sammanhållande krafter identifieras som organisationsstrukturens huvudsakliga byggstenar vilka kan påverka de anställdas hälsa. Thulin Skantze föreslog utifrån sitt arbete frågor och påståenden som kunde komplettera dem som baserades på Widmarks arbete.

Forskningen kring ledarskap är omfattande. Mycket av denna forskning har en psykologisk inriktning. Studier kring sambandet mellan ledarskap och hälsa är däremot mycket begränsad (Nyberg 2005). Genom en omfattande expertintervju med en organisations- och ledarskapskonsult med mycket lång erfarenhet trädde två aspekter fram som betydelsefulla när det gäller ledarskap, nämligen om vad ledningen gör samt om relationen mellan chef och anställd. Arbetet genererade ytterligare frågor och påståenden om ledarskap.

Ytterligare frågor och påståenden genererades ur andra källor, till exempel från The Organisational Climate Measure (Patterson et al 2005). Totalt fick vi 265 förslag till nya frågor och påståenden.

I Not 2 redovisas och diskuteras några centrala metodfrågor och ställningstaganden kring fokusgruppsintervjuerna i de åtta strategiskt valda grupperna som tillsammans med expertintervjun och fallstudien utgör den kvalitativa grunden för utvecklingen av den nya enkäten. Det kvalitativa materialet kan, menar vi, vara uttryck för uppfattningar och erfarenheter hos breda grupper inom arbetslivet (Waterton & Wynne 1999 s 141).

Det kvalitativa materialet har använts för konstruktionen av nya frågor. Vårt perspektiv var inte psykologiskt. Vi ville fråga om organisatoriska faktorer och arbetsplatsförhållanden som vi antog att respondenterna kunde känna till och ha en uppfattning om. Ensamma eller i grupper bygger variablerna upp dimensionerna. Vidare ville vi att respondenterna skulle rapportera om en serie olika betingelser fanns och i så fall i vilken utsträckning. Dessa betingelser eller förutsättningar ser vi som markörer eller indikatorer. Genom den valda inriktningen på våra frågor begränsas respondenternas eventuellt negativa affektivitet. Negativ affektivitet tycks, när vi ställer ytterligare frågor om sakförhållandena, inte vara ett så stort problem vilket tidigare forskning har indikerat (Williams, Gavin & Williams 1996).

Enkäten konstruerades, utformades och testades i samarbete med Mättekniska laboratoriet, Statistiska Centralbyrån, där en provenkät genomgick ett kognitivt test (SCB 2006). Testpersonerna hade framför allt tjänstemannayrken och arbetade i organisationer med minst 50 anställda. Testet gick till så att tre intervjuare med särskild utbildning tog kontakt med sju testpersoner som fick fylla i enkäten. Därefter ställdes frågor till testpersonerna om hur de uppfattat de olika frågorna. Intervjuaren och testpersonen diskuterade därefter innehållet i frågeblanketten och om huruvida ändringar borde göras. Det kognitiva testet gav kunskap om hur uppgiftslämnaren förstod frågorna, hur de tänkte och resonerade sig fram till ett svar, och till slut anpassade sitt svar till enkätfrågan. De efterföljande diskussionerna spelades in på band och skrevs ut med kommentarer och synpunkter från testledaren. SCB sammanställde testpersonernas kommentarer och tillförde sin bedömning. Enkätfrågorna ändrades i enlighet med kritiken. Enkäten besvarades också, framför allt ur ett forskningsperspektiv, av fem forskare vid IPM. Den färdiga pilotenkäten omfattade 25 sidor. I de frågor som ingick var 128 items nya. SCB:s medverkan var av teknisk natur.

Utöver de nya frågorna innehöll den slutliga enkäten också tidigare i arbetsmiljöundersökningar använda frågor: organisatorisk rättvisa (Kivimäki,

Moorman), konfliktlösning (StoraEnso), DCQ (Karasek & Theorell), Ansträngning/Belöning (Siegrist) och COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, [Kristensen]). Som mått på hälsa och stressymptom (utfallsfrågor) används standardfrågor: Maslach, Karolinska Sleep Questionnaire samt ett stort antal frågor ur AMU-undersökningarna (Arbetsmiljöverket). Vid sidan av dessa ingår nykonstruerade copingfrågor. Frågor där respondenten uppmanas att ge känslomässiga beskrivningar av sin arbetsplats ingår också. Slutligen innehåller enkäten några standardfrågor från SCB.

Själva undersökningen genomfördes som en postenkät med två påminnelser. Populationen utgjordes av friska män och kvinnor anställda vid företag med minst 50 sysselsatta. Den 2 november 2005 var antalet individer i rampopulationen 1 888 590. Men eftersom RAMS-registret inte var helt aktuellt innehöll det även personer som hade gått i förtidspension eller ålderspension, blivit arbetslösa eller av annan anledning inte längre arbetade. Härifrån gjordes ett slumpmässigt urval. Nettourvalet blev 518 personer.

Fältfasen genomfördes i augusti 2005. SCB levererade datasetet den 9 december 2005. Totalt besvarades enkäten av 252 personer vilket motsvarar 48,6 procent av nettourvalet. Genomsnittsåldern hos dem som besvarade enkäten var 46,5 år (standardavvikelse 11,9). Bortfallet är alltså större än vad som i allmänhet gäller för SCBs arbetsmiljöundersökningar. Detta kan förklaras med att det ingick personer som lämnat arbetsmarkanden efter det att registret hade upprättats. Vi bedömer dock att materialet är användbart eftersom de explorativa analyser vi gjorde inte förutsätter representativitet. Det är rimligt att utgå från att bortfallet lett till att variationen blir lägre för olika ”förklaringsvariabler”. Men fortfarande finns en betydande variation bland dem som har besvarat enkäten.

Faktoranalys och reliabilitetsanalys

Efter det att materialet insamlats, påbörjades arbetet med att skapa mer övergripande mått på olika teoretiska dimensioner. När det gällde frågorna som utgår från Krav-kontroll-stöd-modellen och Ansträngnings-belöningsmodellen var det ganska uppenbart att utgå från de dimensioner och mått som tidigare använts, medan de nya frågorna krävde en mer omfattande analys. Ett första steg var här att utifrån teoretisk och innehållsmässig grund gruppera frågorna i ett antal tänkbara dimensioner. (I vissa fall var det självklart att de enskilda variablerna skulle behållas och inte slås samman med andra variabler.) Svartsfördelningarna undersöktes. Variabler med en mycket sned fördelning och ett internbortfall över 5 % togs bort. Efter detta genomfördes explorativa faktoranalyser. Avsikten var framför allt att reducera det mycket stora antalet ingående variabler om vars statistiska egenskaper vi från början inte hade någon kännedom. Exempelvis bestod avsnittet kring ledarskap av 25 frågor. I sin slutliga version har dessa reducerats till 13 frågor.

Faktoranalyserna har gjorts med principal-components-metoden, varefter de erhållna faktorerna roterats med Promax (oblique rotation) som tillåter att faktorerna är inbördes korrelerade. Den interna konsistensen har beräknats med Cronbachs alfa. I faktoranalyserna valdes som regel som övre gräns faktorladdningen 0,30 för en variabels tillåtna laddning i en annan faktor. Som nedre gräns för en variabels faktorladdning valdes i regel 0,60. Körningarna har gjorts i SPSS, version 14.0. Arbetet med att konstruera faktorer kunde inte göras mekaniskt. Det var nödvändigt att hela tiden gå tillbaka till frågornas och påståendenas betydelse och ställa dem mot andra frågor och påståenden och mot faktorn i sin helhet. Ett empiriskt mått på de slutliga faktorerna skapades genom att man använde medelvärdet för de ingående variablerna. Resultatet blev initialt 45 enskilda variabler och variabelgrupper plus de åtta variabler som beskriver hälsa och hälsorisker (utfallsmåtten).

Resultat

Dimensioner i den konstruerade modellen

Här presenteras de tretton dimensioner som ingår i den modell vi skapat. Uppgifter om de enskilda frågorna och de bildade variablerna och de erhållna svarsfördelningarna framgår av Bilaga 1. I detta dokument redovisas även resultat från genomförda faktoranalyser och Cronbach alfa för skapade dimensioner. För att läsaren ska kunna få en mer detaljerad bild av vad som genererar sambanden mellan dimensionerna redovisas, vid sidan av de kanoniska korrelationerna, även faktorladdningar för de variabler som ingår. Då det gäller arbetsplatsvariablerna finns mycket få signifikanta skillnader i svaren mellan män och kvinnor. För arbetsvariablerna är bilden densamma utom för krav-variablerna. När det gäller hälsovariablerna är bilden helt annorlunda. Här är könsskillnaderna stora. (Se vidare i Bilaga 1) Resultaten kan förstås så att män och kvinnor har mycket lika uppfattningar om sin arbetsplats och bortser från kraven även om sitt arbete. Däremot är upplevelsen av hälsa mycket olika.

Arbetsplatsfaktorer

I gruppen arbetsplatsfaktorer ingår de sju dimensionerna Mål, Struktur, Ledning, Frihet, Demokrati och rättvisa, Konflikter/Konflikthantering samt Humanitet/Socialt stöd.

Mål

Klarhet om organisationens mål

Arbetsmålsättningen

Traditionellt ingår mål som en organisationsdimension. Mål kan handla om organisationen/företagets mål och delmål, men det kan också handla om den målsättning som den anställda har att arbeta mot. Är målen okända eller oklara kan det vara problematiskt, inte enbart för organisationen och för verksamheten, utan också för den anställda. Se vidare Tabell 1.1 i Bilaga 1.

Struktur

Organisationsstruktur

Organisationsegenskaper

Organisatorisk effektivitet

Organisatorisk stabilitet

Förändring i position – flexibilitet

Organisationsstruktur handlar om hur tydliga reglerna är på arbetsplatsen, hur tydligt det är ”vem som gör vad” (detaljorganisation och befattningsbeskrivningar) och hur tydligt det är vilka avdelningar inom företaget som gör vad (strukturell organisation). Dimensionen fångar också in auktoritetshierarkin genom frågor kring hur tydligt det är vem som fattar beslut på arbetsplatsen (delegationsordning). Organisationsegenskaperna beskrivs utifrån fyra karaktäristika: desorganiserad, organiserad, flexibel och formlös. Den organisatoriska effektiviteten beskrivs genom tre frågor där de svarande får bedöma om organisationen lägger ansvaret på individen, om organisationen klarar av verksamheten och om organisationen uppfattas som ett hinder i arbetet.

Graden av stabilitet i strukturen (relationen mellan positioner inom organisationen) beskrivs genom uppgifter om personalförändringar, chefsbyten, byte av arbetsgrupp och omplaceringar, ändrade arbetsuppgifter och omorganisationer. Hit hör också eventuella förändringar i den egna positionen eller positionens flexibilitet.

Det är rimligt att anta att strukturen på arbetsplatsen har betydelse för hur den anställde mår, främst genom att strukturen kan påverka en rad andra faktorer som är betydelsefulla för att de anställda ska må bra. Till exempel finns det anledning att anta att en dålig struktur på olika sätt kan leda till att relationerna på arbetsplatsen försämrats. Strukturen hänger också tätt samman med ledarskapet. En god struktur är beroende av ett adekvat ledarskap, men en god struktur kan också vara nödvändig för att ett gott ledarskap skall kunna utvecklas. Se vidare Tabell 1.2. i Bilaga 1.

Ledning

Relation till närmaste chef

Närmaste chef som samordnare

Ledningen

Typ av ledarskap – Konsultativt och kontrollerande ledarskap

I Krav-kontroll-stödmodellen inordnas ledarskapet till en del under stöddimensionen. Ledarskap i en organisation kan dock ha fler betydelser än att den

anställda får stöd och hjälp. Vi har här att göra med åtminstone två nivåer – arbetstagarens närmaste chef samt chefer och ledning på högre nivåer i organisationen.

Relationen mellan chef och medarbetare kan ha betydelse för de anställdas hälsa och här är chefens egenskaper viktiga. Relationen beskrivs här av den anställda utifrån hur man uppfattar chefens omsorg om och kännedom om arbetstagaren samt chefens öppenhet, kapacitet att lyssna och förmåga att bekräfta. En central dimension i ledarskap är, menar vi, chefernas uppgift att skapa goda förutsättningar för arbetet. Detta har lyfts fram genom en fråga om den närmaste chefens samordningsförmåga.

Då det gäller ledningen på högre nivå studeras tre uppgifter – förmåga att hålla ihop verksamheten, föra verksamheten framåt och stödja arbetet. En central aspekt i dimensionen handlar om i vilken utsträckning ledarskapet uppfattas som kontrollerande, respektive konsultativt. Se vidare Tabell 1.3 i Bilaga 1.

Frihet

Beslutsfrihet

Inflytande

Frihet kategoriseras som en fristående självständig dimension. Frihet bör också skiljas från demokratidimensionen som kan tyckas ligga nära. Demokrati handlar om de anställdas gemensamma och samfälliga medbestämmande och delaktighet i saker som rör större sammanhang – det vill säga hela organisationen eller arbetsgruppen – men också förhållanden som rör den enskilde arbetstagaren.

Det finns också anledning att skilja dimensionen Frihet från dimensionen Förändring i position – flexibilitet i strukturfaktorn. Även om arbetstagaren får en bättre position, mer kvalificerade arbetsuppgifter och kanske också färre arbetsuppgifter så behöver det inte nödvändigtvis innebära att frihet i arbetet förändras. Vi menar att det är olika dimensioner.

Frihet i arbetet kan vara positivt men också negativt. Frihet på en arbetsplats där mål, struktur och ledning innehåller svagheter/brister kan göra att stor frihet kan uppfattas som en belastning.

Påverkansmöjlighet i arbetet som ses som en arbetsfaktor, handlar om ansvar och befogenheter för den enskilde anställda inom det egna ansvarsområdet. Vi återkommer nedan till denna dimension.

Beslutsfrihet handlar om att äga friheten – att bestämma över sig själv. Beslutsfrihet beskriver arbetstagarens frihet att själv fatta beslut, vara ansvarig

för dem och ha möjligheten att kunna stämma av beslutet med sin chef. Det handlar om autonomi och inskränker sig inte enbart till beslut som gäller själva arbetet.

I beslutsfrihet ingår också arbetstagarens möjlighet att i arbetet göra det han/hon vill. Denna frihet behöver inte upplevas som positiv. Gränslöst arbete kan uppfattas som en belastning. Men om beslut inte har någon räckvidd utöver den enskilde individen har beslutsfriheten bara en begränsad tyngd. Vi har därför kopplat dimensionen till arbetstagarens inflytande. Inflytande handlar om att vara delaktig i beslutsfattandet och att kunna påverka förändringar i organisationen och på arbetsplatsen. Se vidare Tabell 1.4 i Bilaga 1.

Vi har under arbetets gång blivit medvetna om att det finns ytterligare aspekter som vi inte lyckats fånga in men som troligen har central betydelse, som till exempel arbetstider – om man kan ta ledigt från arbetet när man behöver, om man har flextid eller andra fria arbetstider, om man kan lämna arbetsplatsen under kortare tider. Det handlar också om regler och normer på arbetsplatsen som hindrar och begränsar arbetstagaren och det handlar om önskade företeelser som uppfattas som belastande.

Demokrati och rättvisa

Manifesterad yttrandefrihet

Arbetsplatsdemokrati

Beslutsrättvisa

Demokrati handlar om den anställdes möjlighet till inflytande, deltagande och medbestämmande i de beslut (ledningens) som rör organisationen och dess framtid (exempelvis inflytande över långtidsplaneringar av arbetet, vilka mål som gäller för organisationen, över anställningar etcetera). Detta förutsätter också att den anställda får adekvat och kontinuerlig information. Vidare innebär demokrati att den anställda öppet kan uttrycka sina åsikter; att det är ”högt i tak”, det vill säga att man vågar säga sin mening utan risk att bli avskedad, omplacerad eller få sämre arbetsvillkor. I demokratibegreppet inryms både republikanism, dvs. i detta sammanhang den aktiva, engagerade och deltagande medarbetaren och proceduralismen, dvs. i detta sammanhang betoningen av rättvisa procedurer för demokratisk viljebildning och beslutsfattande (Honeneth 2003 s 173-205).

Demokratis fundament är yttrandefriheten. Vi avser inte bara en formell yttrandefrihete på arbetsplatsen utan också en reell. Med det menar vi en yttrandefrihet som faktiskt brukas i situationer och relationer där konsekvenserna kan bli problematiska för arbetstagaren. Som mått används frågan ”Talar

om för din chef vad du verkligen tycker och tänker” – att man kan och vågar vara ärlig.

Graden av arbetsplatsdemokrati beskrivs genom uppgifter som om ”den anställda får nödvändig information för att kunna vara delaktig”, om ”informationen erhålls i god tid före beslut” om ”alla deltar i diskussionerna om framtiden” och om huruvida ”de anställda får vara med och styra förändringarna på arbetsplatsen”.

Arbetsplatsdemokrati har även en mera formell sida som vi kallar beslutsrättvisa (organisatorisk rättvisa). I detta ingår att beslut ska fattas på basis av korrekt information, att misslyckade beslut kan tas tillbaka eller ändras, att alla parter är representerade vid beslutsfattandet, att besluten är konsekventa, att alla har rätt att säga sin mening i ärenden som berör dem själva, att man följer upp konsekvenserna av beslut och informerar om dessa samt att man – vid behov – kan få närmare information om vad besluten baserar sig på. Se vidare Tabell 1.5 i Bilaga 1

Konflikt och konflikthantering

Förekomst av konflikter

Konfliktlösning

Konflikter finns på alla arbetsplatser och kan ses som en organisationsdimension. Att ha en konflikt ses inte i detta sammanhang som ett uttryck för personliga egenskaper – utan som en konsekvens av en kamp om positioner och resurser och/eller som en intressekonflikt – som till exempel kan handla om verksamhetens mål, inriktning och omfattning.

Dimensionen inbegriper också sättet att lösa konflikter. Sker det med demokratiska metoder – genom att man diskuterar och förhandlar – med auktoritära metoder, där någon använder sig av sin ställning, sin prestige, ger order eller hänvisar till regler – eller sker det genom en ”låt-gå-attityd” – de vill säga att man undviker att aktivt försöka lösa konflikterna? (se Stora Ensos arbetsmiljöundersökning 2000). Se vidare Tabell 1.6 i Bilaga 1.

Humanitet och socialt stöd

Humanitet

Lönsamhet och mänsklighet

Socialt stöd

Dimensionen Humanitet motsvarar de mellanmännsliga relationerna på arbetsplatsen och vilket utrymme arbetsplatsen lämnar individen att få vara si-

själv. Det handlar om att bry sig om varandra och att behandla varandra med respekt. Det handlar också om att känna sig trygg och accepterad och att kunna vara den man är utan att behöva spela några roller.

Den andra komponenten söker fånga in spänningen mellan lönsamhet och mänsklighet på arbetsplatsen. Här ligger måhända ett av de viktigaste förhållandena i arbetslivets utveckling mot en allt högre effektivitet och lönsamhet. Förhållanden som kan få konsekvenser för de anställdas fysiska och psykiska hälsa och leda till en avhumanisering av arbetslivet.

Den tredje komponenten är Socialt stöd. Vi har här valt att behålla de sex variablerna i DCQ i sitt ursprungliga skick. Detta även om den förklarade variansen i faktoranalysen skulle ha förbättrats om variabeln som handlar om hur väl man kommer överens med överordnade, och variabeln som handlar om hur respondenten bedömer huruvida det är en lugn och behaglig stämning på arbetsplatsen, hade uteslutits. (Den förklarade variansen stiger från 55 procent till 67 procent, men Cronbach's alfa förändras endast obetydligt.) Se vidare Tabell 1.7 i Bilaga 1.

Arbetsfaktorer

Arbetsfaktorer som beskriver den anställdes relationer till sitt arbete innefattar fyra dimensioner, nämligen Stimulans, Påverkansmöjlighet, Krav och Resurser.

Stimulans

Monotont eller utvecklande arbete

Eftersom vi är intresserade av att se dels hur Krav-kontroll-stödmodellen och Ansträngning- belöningsmodellen kan fogas in i ett större sammanhang, dels undersöka om teori och empiri kan utvecklas ytterligare, har vi här valt de ursprungliga variablerna ur DCQ trots att den förklarade variansen i faktoranalysen endast uppgår till 45 procent och Cronbach´s alfa blir 0,57.

Utesluts variabeln om skicklighet, då den har låg laddning, blir den förklarade variansen 57 procent och Cronbach´s alfa 0,62. Möjligen borde också några variabler ha överförts till kravfaktorn (se nedan). Det som i DCQ beskrivs som stimulans kan i dagens arbetsliv uppfattas som krav. Se vidare Tabell 2.1. i Bilaga 1.

Påverkansmöjligheter i arbetet

Bestämma hur arbetet ska utföras

Bestämma vad som ska utföras i arbetet

Som vi tidigare redovisat mäts dimensionen Påverkansmöjlighet i Krav-kontroll-stöd-modellen, med hjälp av två variabler, nämligen:

”Har du frihet att bestämma *hur* ditt arbete skall utföras?”

”Har du frihet att bestämma *vad* som skall utföras i ditt arbete?”

I våra statistiska bearbetningar har vi inte summerat svaren från dessa båda frågor utan använder dessa frågor var för sig. Här bör ånyo noteras att det i båda frågorna handlar om arbetet och inte arbetsplatsen! Se vidare Tabell 2.2 i Bilaga 1.

Krav

Kvantitativa krav

Emotionella och intellektuella krav

Nya krav

Denna dimension innehåller mer än bara kravet att jobba ”fort, hårt och mycket”, det vill säga kvantitativa krav. Här skildras också krav, som fått en växande betydelse i och med att arbetslivet förändrats.

I Krav-kontroll-stöd-modellen har krav, som vi visat, främst operationaliserats med frågor som förknippats med industriellt arbete. Krav som hör till exempelvis tjänstemännens arbete, vårdarbete och pedagogiskt arbete kommer mindre direkt till uttryck i de variabler som mäter krav (Not 3).

De emotionella arbetskraven beskrivs med hjälp av tre variabler, nämligen att ha inlevelseförmåga, att ha social kompetens, att kunna hantera situationer i arbetet som försätter arbetstagaren i känslomässigt svåra situationer.

Intellektuella krav beskrivs också med två variabler, nämligen att förstå och lösa krävande problem och att själv skapa sina arbetsuppgifter. ”Nya krav” försöker beskriva att den anställde måste vara uppdaterad, ständigt lära nytt och löpande ta in ny information. Det handlar om flexibilitet som ett krav i arbetet. Ur krav- och stimulansfaktorn, kompletterad med frågor om fysiska krav i arbetet, går det att konstruera en ny kravfaktor som kan användas i så väl forskning som i ett praktiskt arbetsmiljöarbete. Vi har dock inte i den statistiska analysen valt att utgå från denna uppdelning, eftersom vi avsett att behålla den uppdelning som finns i Krav-kontroll-stöd modellen (Not 4). Se vidare Tabell 2.3 i Bilaga 1.

Resurser

Kunskaper, medel och beslutanderätt

Tid för reflektion

Krav-kontroll-stöd-modellen tar varken i teorin eller när det gäller operationalisering upp något om de resurser som individerna behöver eller kan tänkas komma att behöva för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter. Med andra ord, huruvida arbetstagaren har de resurser som behövs för att kunna leva upp till de krav som ställs. Det handlar då om såväl kunskapsresurser som andra resurser, till exempel pengar, verktyg, medarbetare och så vidare. Det handlar också om tillräckliga beslutsrättigheter i arbetet. Utrymme för reflektion och eftertanke har vi också sett som en resurs, eftersom vi tror att detta är en förutsättning för utveckling och nyskapande. Se vidare Tabell 2.4 i Bilaga 1.

Hälsofaktorer

I utfallet ingår, vid sidan av enskilda variabler, ett antal skalor. För dessa bildades medelvärden som mått. En faktoranalys visade att utfallet kunde sammanfattas i två grupper. Den första gruppen tolkades som indikationer på olika former av stressymtom, medan den andra mera direkt kopplades till en hälsoproblematik.

Stressymtom

Utmattning

Utbrändhet

Kognitiva störningar

Fysiska symtom

Sömn och bristande avkoppling

Se vidare Tabell 3.1 i Bilaga 1.

Hälsa

Självskattad hälsa

Arbetsförmåga

Se vidare Tabell 3.2 i Bilaga 1.

I Tablå 1, sidan 44 visar vi som en enkel sammanfattning en översikt över dimensionerna i den konstruerade modellen.

Tablå 1 Översikt

Arbetsplatsens faktorer						
Mål	Struktur	Ledning	Frihet	Demokrati	Konflikt och konflikthantering	Humanitet och socialt stöd
Klarhet om organisationens mål Arbetsmål-sättning	Organisationsstruktur Organisationsegenskaper Organisatorisk effektivitet Organisatorisk stabilitet Förändring i position – flexibilitet	Relation till närmaste chef Närmaste chef som samordnare Ledningen Kontrollerande ledarskap Konsultativt ledarskap	Beslutsfrihet Inflytande	Manifesterad yttrandefrihet Arbetsplatsdemokrati Beslutsrättvisa	Förekomst av konflikter Konfliktlösning	Humanitet Lönsamhet och mänsklighet Socialt stöd
Arbetets faktorer						
Stimulans	Påverkansmöjligheter i arbetet	Krav	Resurser			
Mono-tont eller utvecklande arbete	Bestämma hur arbetet ska utföras Bestämma vad som ska utföras i arbetet	Kvantitativa krav Emotionella och intellektuella krav Nya krav	Kunskaper medel och beslutande-rätt Tid för reflektion			
Hälsofaktorer						
Stresssymtom	Hälsa					

Utveckling av en hypotetisk "kausal modell"

För att analysera sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa/stressymtom skapade vi en hypotetisk kausal modell innefattande fyra huvudnivåer. Den första nivån innefattar kön och ålder och ingår främst i modellen för att kontrollera för mer grundläggande skillnader när det gäller hälsa/stressymtom som direkt kan knytas till kön och ålder. I samtliga analyser kontrolleras för ålder och kön, men sambanden med dessa variabler presenteras inte eftersom det skulle göra bilden alltför svåröverskådlig. Det skulle självklart ha varit av intresse att studera modellen/modellerna separat för män och kvinnor, men det har inte varit möjligt med tanke på att undersökningsgruppen är så liten. Som statistisk metod användes kanonisk korrelationsanalys (Thompson 1988), som kan användas för att studera samband mellan grupper av variabler. I de fall där flera variabler eller faktorer ingår i en dimension är det inte nödvändigt att slå samman dessa till ett enskilt mått. Beräkningarna av den kanoniska korrelationskoefficienten mellan två grupper av variabler bygger på linjära kombinationer av de variabler som ingår i respektive faktor. Dessa linjärkombinationer estimeras så att man i ordning får den högsta, den näst högsta korrelationen etcetera mellan de båda variabelgrupperna. Resultaten kan därför också betraktas som en form av betingad faktoranalys där faktorerna bildas under förutsättningen att dessa skall korrelera så starkt som möjligt med faktorer i den andra variabelgruppen. Via faktorladdningarna som erhålls i dessa analyser blir det möjligt att avläsa vilken roll enskilda variabler spelar för det noterade sambandet. Dessa faktorladdningar utgör också en viktig grund för tolkningen av det eventuella samband som förekommer.

Det är viktigt att starkt betona metodens explorativa karaktär. Från början görs inga antaganden om sambandens styrka. Grundläggande är endast antaganden om den kausala ordningen mellan nivåerna i modellen. Resultaten av analysen redovisas i form av partiella korrelationskoefficienter (Pearsons korrelationskoefficient). Den kanoniska korrelationskoefficienten som erhålls beskriver styrkan i sambandet mellan två dimensioner när man kontrollerar för effekterna från alla dimensioner (egentligen variablerna) på samma eller tidigare nivåer. Beräkningar görs för samtliga möjliga samband mellan alla dimensionerna i modellen.

Vid bedömning av resultaten har vi utgått från strukturen i sin helhet – om den förefaller att vara logisk och meningsfull. Som grund för bedömningen av resultaten ligger också den förklarade variansen i modellen, dels hur myck-

et modellen i sin helhet kan förklara variationer i utfallet, dels hur mycket olika nivåer i modellen kan förklara.

Vårt försök att i modellen integrera Ansträngnings-belöningsmodellen var inte framgångsrik. I not 5 redovisas i korthet de olika analysstegen och de resultat som dessa gav.

Efter några ytterligare modifieringar som gjordes för att variabler på arbetsplatsnivån inte hamnat i rätt dimensioner, erhöles en tydlig struktur. Den slutliga modellen presenteras i Figur 2, sidan 47. För att göra redovisningen överblickbar har endast korrelationskoefficienter som är signifikanta på 5 procents nivå redovisats.

I den slutliga modellen ingår, utöver ålder och kön, 78 helt nykonstruerade frågor. (Vi kallar dem NA-frågorna, Nya Arbetslivsfrågor, på engelska MW-Questions och Modern Worklife Questions.) Dessutom ingår 17 DCQ-frågor, sju frågor som behandlar "organisatorisk rättvisa", tre frågor från Stora Enso-studien, en fråga ur COPSQ och slutligen 21 ofta använda frågor som behandlar utfallet stressymtom och hälsa. Den slutliga modellen innefattar 13 dimensioner.

Till sist gjordes en bearbetning där vi även kontrollerade för "social klass". Variabeln bildades genom en fråga om utbildning och en fråga om ställning i organisationen (arbetare, tjänsteman, chef). Strukturen påverkades marginellt.

Den hypotetiska "kausala modellen"

I Figur 2, sidan 47, presenteras resultat av vår modell efter olika modifieringar. Modellen kan ses som en utvidgning av Krav-kontroll-stödmodellen, vilken har kompletterats och förstärkts med variabler som ger en bredare beskrivning av arbetet och arbetsplatsen.

Modellen tycks ha två nav eller centra, nämligen dimensionerna Humanitet och socialt stöd samt Krav (gula boxar i Figur 2). Resultaten tyder alltså på att vi har att göra med två aspekter av organisatoriska förhållanden – "de mjuka", som ligger i faktorn Humanitet och socialt stöd och "de hårda" som beskriver övriga arbets- och arbetsplatsdimensioner.

Bland de dimensioner som beskriver *Arbetet* det vill säga Stimulans, Påverkansmöjlighet i arbete, Krav och Resurser, var det endast krav som etablerade direkta, signifikanta samband med de båda utfallsmåtten, det vill säga Stressymtom och Hälsa (röda boxar och röda sambandslinjer i Figur 2).

Bland de dimensioner som beskriver *Arbetsplatsen* det vill säga Mål, Struktur, Ledning, Frihet, Demokrati och rättvisa, Konflikter och konflikthantering och Humanitet och socialt stöd, var det endast Humanitet och socialt stöd som etablerade direkta, signifikanta samband med hälsoutfallen (röda sambandslinjer i Figur 2).

Det finns direkta samband mellan dimensionen Krav och alla övriga dimensioner som beskriver Arbetet samt med dimensionen Frihet (gula sambandslinjer i Figur 2) som placerats på arbetsplatsnivån. Dimensionen Krav förefaller alltså fånga upp mycket av det väsentliga när det gäller arbetet.

Dimensionen Humanitet och socialt stöd uppvisar direkta signifikanta samband med dimensionerna Ledning, Demokrati och rättvisa samt Konflikt och konflikthantering (gula sambandslinjer i Figur 2) och tycks därmed inta en central position när det gäller beskrivning av arbetsplatsen.

De tre dimensionerna Ledning (med sin koppling till strukturfaktorn), Frihet samt Demokrati och rättvisa är alla tydligt kopplade till dimensionen Påverkansmöjlighet i arbetet (blåa sambandslinjer i Figur 2) och knyter därmed ytterligare ihop nivån *Arbetsplatsen* med nivån *Arbetet*. Dimensionen Påverkansmöjlighet sätts här in i ett sammanhang som kan ge en ökad förståelse av detta begrepp genom att vi får veta vilka faktorer Påverkansmöjlighet i arbetet är kopplade till.

I arbetet med ett nytt JCQ-formulär har man använt begreppet ”macro decision latitude”. Det är möjligt att modellen skulle vinna på att några dimensioner slås samman och får beteckningen Kontroll. Vi har dock inte gjort några sådana bearbetningar eftersom det skulle innebära att uppdelningen mellan arbetsplats och arbete, som var grundläggande vid utarbetandet av modellen, skulle brytas. Här är det önskvärt med ytterligare analyser. Arbetsplatsfaktorerna är väl sammanhållna (svarta och även gula sambandslinjer i Figur 2).

Resultaten visar också att det finns en tydlig koppling mellan arbetsplatsnivån och den nivå som beskriver arbetet. För samtliga dimensioner som beskriver Arbetsplats utom dimensionen Konflikt och konflikthantering framträder direkta, signifikanta samband med en eller flera av de dimensioner som beskriver Arbetet.

Arbetets och arbetsplatsens faktorer verkar genom arbetskraven på de anställdas stresssymptom och hälsa. Arbetsplatsens faktorer verkar inte bara genom arbetskraven utan också genom faktorn Humanitet och socialt stöd, som direkt påverkar de anställdas stresssymtom och hälsa.

Dimensionerna Anställningstrygghet och Ansträngning och belöning tycks i stor utsträckning hamna utanför. Sammantaget ger de ett mycket begränsat tillskott om vi ser till modellens förklaringsvärde när det gäller utfallet. Vi har

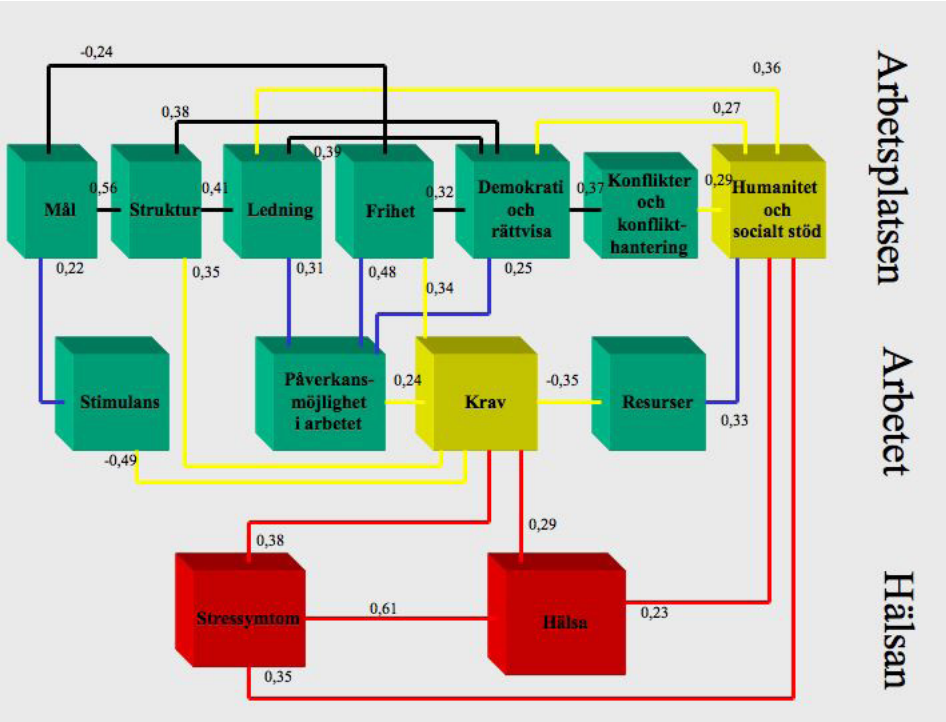
därför inte tagit med dem i den slutliga modellen. Modellen blev väsentligt försvagad och framstår som mer osammanhängande om man utesluter de nytillkomna krav- och stödfrågorna.

Modellens totala förklarade varians var 42,2 procent för faktorn Stresssymtom, det vill säga det symtominriktade hälsoutfallet. Med utgångspunkt från modellens ”kausala antaganden” svarar då dimensionerna som beskriver arbetet för 13,7 procent och arbetsplatsfaktorerna för 28,5 procent. Ser man till utfallet Hälsa blir den totala förklarade variansen 11,2 procent, där Arbetet svarar för 5,0 procent och Arbetsplatsen för 6,2 procent.

Resultaten pekar mot en bättre bild av relationen mellan arbetsmiljö och hälsa om de hittills använda måtten kompletteras med ett antal mått som bättre beskriver det ”moderna” arbetslivet. Eventuellt skulle modellen också vinna på att kompletteras med ytterligare dimensioner och kanske en ny nivå som beskriver arbetsgruppen.

Det är viktigt att notera två saker: För det första måste modellen ses som hypotetisk. Den skall främst ses som utgångspunkt för en diskussion kring hur en modell för analysen av sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa bör utformas. För det andra är materialet litet, vilket självklart leder till stor osäkerhet i skattningen av såväl enskilda samband som modellens förklaringsgrad. Trots detta vill vi hävda att införandet av nya variabler ger, inte bara en ökad förklaring av hälsosituationen (ökningen av förklaringsvärdet då man tar in de nya frågor), utan också – och kanske främst – en djupare förståelse av hur arbetsmiljöförhållanden kan inverka på hälsan.

Figur 2. En hypotetisk ”kausal modell”

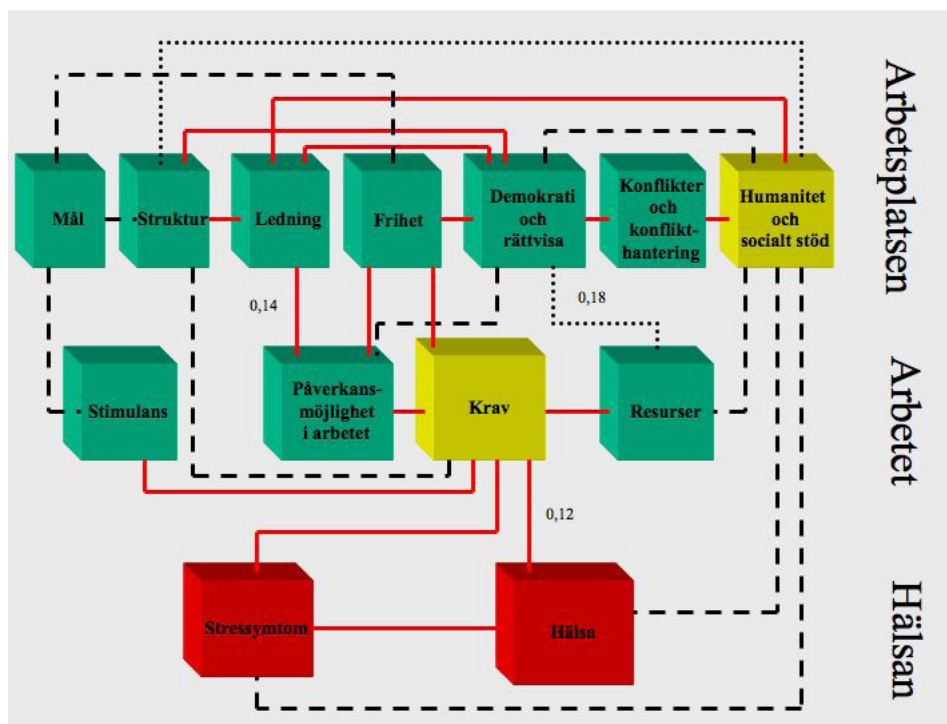


Modellen i den longitudinella databasen

Deltagarna i 2003 års Arbetsmiljöundersökning (AMU) följdes upp i början av mars 2006, två månader efter det att data till Det nya arbetslivet (SCB 2006) hade levererats. (Runt årsskiftet 2007/2008 planeras en andra uppföljning och ytterligare en vid årsskiftet 2009/2010). Utöver AMU-frågorna innehåller enkäten ett i andra sammanhang använda arbetsmiljöfrågor. Ungefär en fjärdedel av enkätfrågorna kommer ur vår undersökning. Det gäller ett urval (70 procent) ur de nya frågor som utnyttjades i den ovan presenterade undersökningen. Detta gör det möjligt att ytterligare pröva modellen på ett betydligt större material. Enkäten för den riksrepresentativa longitudinella databasen (SLOSH – Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health) besvarades av 5 412 respondenter.

Samtliga variabler i Målfaktorn saknas. Struktur-, Lednings- och Frihetsfaktorn innehåller ett kraftigt reducerat antal variabler. I faktorn Humanitet och socialt stöd finns bara DCQ-frågorna, det vill säga socialt stöd. Antalet variabler i Resursfaktorn är också mindre. Trots dessa skillnader framträder en mycket snarlik struktur när man testar den nu reducerade modellen på detta större material. Med tanke på det stora antalet observationer har vi endast tagit med samband som är signifikanta på en promilles nivå och korrelationer som är större än eller lika med 0,15. I två fall har lägre samband tagits med. (se Figur 3, sidan 49). Den mest slående skillnaden gäller sambanden mellan Socialt stöd och utfallsfaktorerna – dessa blev låga och icke signifikanta. Detta resultat styrker vårt tidigare resultat att komponenten Humanitet inklusive lönsamhet och mänsklighet spelar en central roll i denna dimension. Sammantaget förklarar denna reducerade modell 28,6 procent av variationen i Stressymtom och 9,1 procent av variationen i Hälsa. Förklaringsgraden reduceras alltså betydligt, vilket till en del kan förklaras av att materialet är större.

Figur 3. En jämförelse mellan den ”hypotetiska kausala modellen” i pilotundersökningen och i SLOSH-databasen.



Heldragna röda sambandslinjer=samband i både pilotundersökningen och i SLOSH

Streckade linjer=samband finns endast i pilotundersökningen

Punktlinjer=samband finns endast i SLOSH

Implikationer för fält och forskning

Studiens klara och övertygande resultat, menar vi, gör det möjligt att formulera nya tankar och hypoteser kring arbetets och arbetsplatsens påverkan på människors hälsa. Studien kan därför bidra till en utveckling av arbetsmiljöforskningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån resultatet i denna studie har vi utvecklat ett nytt frågeformulär för psykosocial arbetsmiljöforskning och för bedömning och förbättring av den psykosociala arbetsmiljön. I det nya formuläret har området individuell prestation och lönsamhet utvecklats. Ledarskapsfrågorna och krav- och resursdimensionens frågor har förändrats och kompletterats. Frågor om anställningstrygghet, om mobbning och konflikter på arbetsplatserna samt frågor om relationen mellan arbete och fritid har tillförts. Till det nya frågeformuläret kan dessutom en enkät kring den fysiska arbetsmiljön kopplas.

Ett kompletterande verktyg, som riktar sig till chefer och andra ledande personer i en organisation, är under utveckling. Genom frågor till dessa personer blir det möjligt att beskriva de övergripande organisatoriska och strukturella förhållanden som kan ha betydelse för hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut.

Vår förhoppning är att det, när enkätfrågorna besvaras, skapas bilder och tankar hos respondenterna kring hur det ser ut på deras arbetsplats. Vår förhoppning är vidare att personalen sedan, när de får resultaten, kan etablera en arena – ett fritt forum – där samtal kan föras om de problem som uppkommer och hur dessa kan och ska bemästras.

Tack

Vi känner djup tacksamhet gentemot Töres Theorell, professor emeritus vid Karolinska Institutet, utan vars inspirerande forskning och omfattande stöd detta projekt inte varit möjligt. Töres Theorells höga akademiska nivå som visas i hans vidsynta inställning till fokuset i vår studie och hans beredskap att engagera sig i diskussioner kring vårt projekt har haft en central betydelse för vårt arbete. Hans kritik och hjälpsamma kommentarer har i hög grad bidragit till kvalitén i denna rapport. Vi vill också tacka

Jane Ferrie (University College London, UK)

Anette Hedberg (IPM)

Birgit Henningsson (SCB)

Sara Hoff (SCB)

Martin Hyde (University College London, UK)

Jeffrey Johnson (University of Maryland School of Nursing, USA)

Lillemor Katz (IPM)

Göran Kecklund (IPM)

Michael Nilsson (SCB)

Anders Risling (Provins fem)

Eva Thulin Skantze (Sveriges kommuner och landsting)

Noter

Not 1

Ahrne (1990; 1994) använder till exempel också ett kontrollbegrepp och talar om organisationens kollektiva resurser. När det gäller de anställda intar begreppen "tillhörighet" och "ersättningsbarhet av anslutna individer" en central ställning. Dessa begrepp motsvaras inom arbetsmiljöforskningen av begrepp som anställningskontrakt och anställningstrygghet.

Not 2

Fokusgrupper som metod: Fokusgruppmetoden har sina rötter i de gruppdiskussioner som utvecklades i Frankfurtskolan som en reaktion mot metoden att intervjua enskilda individer. Merton m.fl (1956) myntade begreppet "focus group". Under 80-talet utvecklades metoden så att den blev mera användbar för sociologiska undersökningar och den används i dag inom sociologi, medie- och kommunikationsvetenskap, pedagogik, folkhälsovetenskap och socialmedicin (Morgan 1996 s 132). De två vanligaste tillämpningarna är i ett inledande explorativt skede, i syfte att generera hypoteser eller i ett avslutande uppföljningsskede (Puchta & Potter 2004 s 7). Fokusgrupper används idag också som en självständig metod för att skapa förståelse för komplicerade sammanhang.

Diskussionsgrupper/fokusgrupper representerar, menar man, bredare sociala enheter, grupper och klasser (Bohnsack 2004). Fokusgrupper kan då mycket väl spegla allmänna åsikter (Waterton & Wynne 1999 s 141). Vi ansluter oss till denna ståndpunkt.

Så här tänkte vi: Urvalspopulationen i vår grundstudie kallar vi för "nyckelinformanter" av den anledningen att de är strategiskt utvalda; de har i hög utsträckning varit utsatta för och upplevt negativa psykosociala arbetsmiljöförhållanden och de har något att berätta för oss om dagens arbetsplatser och arbetsliv. De har också genom att tala och reflektera kring ämnet kunnat få kunskap om de organisatoriska förhållanden eller egenskaper som kan ha skapat den negativa psykosociala arbetsmiljön.

En imaginär skala skulle, menar vi, därför kunna se ut på det sättet att det på X-axeln finns en variation från drabbade till icke drabbade individer – där konsekvenserna för individerna är en kombination av de objektiva arbetsmiljöförhållandena och andra faktorer (såsom sårbarhet, livshändelser, stöd et-

cetera) – och på Y-axeln antal drabbade. Vi kan tänka oss att vi får en fördelningsskurva som troligen är snedfördelad, men fördelningen kan förändras över tiden. Informanterna i denna studie är rekryterade ur kurvans negativa ”svans”. De tillhör den hårdast drabbade delen i arbetskraften. Negativa psykosociala arbetsmiljöer drabbar även den övriga arbetskraften, men i mindre utsträckning. Informanternas utsagor handlar därför om fenomen som i olika grad kan drabba och påverka alla i arbetskraften.

Medbedömare och/eller interkodaröverensstämmelse: Uppgiften gällde från början att sortera drygt 100 utsagor i 8 huvudkategorier (underkategorier oräknade). Det skulle kräva en serie kodningsförsök där vi stegvis förändrar kategorisering i syfte att i nästa omgång erhålla en godtagbar överensstämmelse, inte bara från en kodare, utan helst från två. Det antal kodare som krävts, och som var insatta i området, fanns inte att tillgå. Vår bedömning var att denna metod i praktiken inte var genomförbar. Frågan är också om det hade varit en bra forskningsstrategi med tanke på materialets omfattning och uppgiften i sig.

Det är uppenbart att ett så stort material – från början drygt 100 utsagor – som ofta även innehöll sidoordnade och underordnade aspekter inte kan hanteras med samma metodik som när man i en enkät efteråt kodar en öppen fråga i några bundna svarsalternativ eller när ett större antal utsagor bara skall sorteras på kanske tre grupper.

Avsikten med de kvalitativa undersökningarna var inte att ”lägga fast” de föreslagna dimensionerna. Avsikten var att undersöka om det fanns dimensioner som inte täcktes in av de klassiska arbetsmiljöinstrumenten och teorierna samt att, om så var fallet, föreslå nya dimensioner och kompletteringar av befintliga.

Vi valde utifrån studiens syfte att genomgående arbeta med ett begränsat antal medbedömare framför allt ur vår egen grupp. För vad det hela tiden gällde, var att under ”kondenseringsprocessen” inte förlora variationsvidden i materialet och att finna de utsagor som tydligast gav uttryck för respektive dimension.

Not 3

Förklarad varians i faktoranalysen för de kvantitativa kraven är 51 procent och Cronbach´s alfa 0,75. Om vi tar bort variablerna om ”motstridiga krav” och ”tillräckligt tid” blir den förklarade variansen 67 procent och Cronbach´s alfa 0,76. Vi har valt att bibehålla den ursprungliga variabelgruppen eftersom

ett syfte var att just undersöka Krav-kontroll-stöd-modellen, trots den sämre förklarade variansen.

Not 4

Om man för samman variablerna ur dimensionen Stimulans med variablerna ur dimensionen Krav och gör en faktoranalys får man en ny dimension (som kan sägas stå för krav) med fyra tydliga komponenter. (Resultatet är inte jämförbart med tidigare analyser av förhållandet mellan stimulans och påverkansmöjligheter i arbetet). Bryts sociala krav ut ur de emotionella kraven och tillför man fysiska krav erhålls följande kravdimensioner och dithörande variabler (man kan dessutom bryta ut skicklighet och bilda ytterligare en komponent som skulle kunna benämnas sensoriska krav):

Kvantitativa krav – kravet att arbeta fort, hårt och mycket

Emotionella krav – kravet att ha inlevelseförmåga och att i arbetet försättas i känslomässigt svåra situationer

Sociala krav – krav att ha social kompetens internt inom organisationen och i förhållande till organisationens omvärld

Intellektuella krav – krav att vara uppdaterad, att få lära sig nya saker och att vara skicklig

Kreativitetskrav – kravet att själv skapa sina arbetsuppgifter och att vara påhittig

Fysiska krav – krav att vissa tider arbeta kroppsligt på så sett att man måste ta i mer med kroppen än man gör när man går och står och rör sig på vanligt sett; krav att flera gånger om dagen lyfta minst 15 kg åt gången

Not 5

Under arbetet har ett antal olika utformningar av modellen prövats. Några av dessa har främst använts för att speciellt pröva inverkan från de frågor som ingår i DCQ. Vi prövade vad som hände om vi ur kravfaktorn tog bort de nya variablerna, det vill säga bara behöll de som ingår i DCQ, och om vi i faktorn Humanitet/socialt stöd bara hade DCQ variablerna, det vill säga Socialt stöd. Detta ledde till att det signifikanta sambandet mellan Påverkansmöjlighet i arbetet och Krav ej blev signifikant. Sambandet med Stimulans kvarstod dock. Vi prövade också en modell där inverkan av Socialt stöd (så som det mäts i DCQ) studerades separat, alltså ej tillsammans med Humanitet och Lönsamhet och mänsklighet. När bearbetningen gjordes med enbart Socialt stöd ur DCQ blev sambandet mot utfallet hälsa inte signifikant (inte heller sambandet mot Demokrati och rättvisa blev signifikant). Eftersom även de teoretis-

ka övervägandena motiverar att socialt stöd bör ses som en beskrivning av arbetsplatsen, snarare än som en beskrivning av arbetet, har vi i den slutliga modellen kombinerat denna med de två senare måttet för att bilda dimensionen Humanitet/socialt stöd. (Båda dimensionerna i faktorn är ungefär lika betydelsefulla för sambanden mot utfallen.) Vår slutsats är att mätegenskaperna i de traditionella DCQ-variablerna är problematiska.

Under arbetet prövades också dimensionerna från Ansträngnings-belöningsmodellen. Belöningsfaktorn etablerade ett signifikant samband med faktorn Struktur, men i övrigt fanns inte några signifikanta samband. Som väntat fann vi ett signifikant samband mellan faktorn Ansträngning och utfallet Stres-symtom, men inte med den andra utfallsfaktorn Hälsa. Samband kunde också konstateras mellan Ansträngning och Krav, vilket knappast är förvånande. Slutligen fick vi ett samband med vår resursdimension. Inga samband etablerades mot arbetsplatsnivån. Då faktorerna inte tillförde så mycket beslöt vi oss för att lyfta ut den ur modellen. Härigenom minskade också risken för att modellen i sin helhet skulle bli överlastad. Vi menar också att de ”immateriella belöningarna”, som så tydligt träder fram i det kvalitativa materialet, är något annat än de belöningar Siegrist talar om, möjligen med undantag för aspekten ”erkännande”.

Med samma motivering lyfte vi ut faktorn Löne- och anställningsform då denna faktor endast etablerade ett samband med variabeln Inflytande. Vi menar att frågan om anställningskontraktet och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare måste studeras med en bättre empiri än vad vi hade i denna undersökning. Faktorn ”värdegrund” (”I vilken grad stämmer värdegrunden på din arbetsplats överens med din egen?”) etablerade signifikanta samband med faktorn Mål och med faktorn Humanitet/socialt stöd. Vi menar att detta är logiskt, intressant och ett viktigt resultat, men för att få ner antalet faktorer i modellen, beslöt vi ändå att lyfta ut den. Alternativet hade varit att lyfta in variabeln i dimensionen Mål men detta skulle ha gjort denna faktor mindre entydig. Ett försök att operationalisera dimensionen Individuell prestation och lönsamhet, som framträtt mycket tydligt i det kvalitativa materialet, gjordes genom att vi kombinerade löneformsvariabeln med en fråga som mäter hur ofta respondenten är skyldig att lämna tids- och aktivitetsrapporter. Variabeln kunde inte placeras in i modellen. De försök vi gjorde att operationalisera egenskaper hos arbetsgruppen var inte heller framgångsrika.

Referenser

- Akerboom S, Maes S. Beyond demand and control: The contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health care employees. *Work & Stress* 2006; 20(1): 21-36.
- Ahrne G. *Agency and organization: Towards an organizational theory of society*. London: Sage, 1990.
- Ahrne G. *Social organizations: Interaction inside, outside and between organizations*. London: Sage, 1994.
- Brenner S-O, Levi L. Long-term unemployment among women in Sweden. *Social Science and Medicine* 1987; 25:153-161.
- Bohnsack R. Group discussions and focus groups. In: Flick U, von Kardorff E & Stenke I (Eds.). *A companion to qualitative research*. London: Sage, 2004.
- Bond FW, Bunce D. Job control mediates change in work organization intervention for stress reduction. *Journal of Occupational Health Psychology* 2001;6: 290-302.
- Finnholm K. *Den nya vinstmaximerande arbetsorganisationen. Organisationsstruktur och ledarskap i ett svenskt högteknologiskt storföretag. En explorativ fallstudie*. Manuskript till IPM-rapport för publicering hösten 2007.
- Hallqvist J, Diderichsen F, Theorell T, Reuterwall C, Ahlbom A & SHEEP Study Group. Is the effect of job strain on myocardial infarction risk due to interaction between high psychological demands and low decision latitude? Results from Stockholm Heart Epidemiology Program (SHEEP). *Social Science and Medicine* 1998;46:1405-1415.
- Honneth A. *Erkännande: Praktisk-filosofiska studier*. Göteborg: Daidalos, 2003.

- Hurrell JJ Jr, Nelson DL, Simmons BL. Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology* 1998; 3(4):368-389.
- Härenstam A, Rydbeck A, Karlkvist M, Waldenström K, Wiklund P. *The significance of organisation for healthy work – Methods, study design, analysing strategies and empirical results from the MOA-study*. Arbete och hälsa nr 2004:13, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2004.
- Härenstam A, Wiklund P. *Vad kännetecknar och innebär moderna arbets- och livsvillkor? Resultat och analyser med personalansats samt utveckling av analysmodeller för befolkningsstudier*. Rapport från Yrkesmedicinska enheten 1999:8, Stockholms läns landsting.
- Johnson JV. Control, collectivity and the psychosocial work environment. In: Sauter S, Hurrell J & Cooper C (Eds.). *Job stress and work control*. London: Wiley, 1989. pp. 55-74.
- Johnson JV, Stewart W, Hall EM, Fredlund P & Theorell T. Long-term psychosocial work environment and cardiovascular mortality among Swedish men. *American Journal of Public Health* 1996; 86:324-331.
- Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health* 1988;78:1336-1342.
- Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 1989;15:271-279.
- Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24:285-308.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- Kompier M. Job design and well-being. In: Schabracq MJ, Winnubst J AM, Cooper CL (Eds.). *The handbook of work and health psychology*. New York: John Wiley & sons LTD, 2003.
- Kristensen TS, Bjorner JB, Christensen KB, Borg V. The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work & Stress* 2004;18:305-322.

- Kristensen TS, Hannerz H, Högh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2005;31(6):438-449
- Kivimäki M. Organizational justice – Any impact on employee's health? Individual Abstract Number 1721 from The American Psychosomatic Society 65th Annual Meeting in Budapest, Hungary, March 7–10, 2007.
- Landsbergis P, Theorell T. Measurement of psychosocial workplace exposure variables. In: Schnall PL, Belkic K, Landsbergis P, Baker D. (Eds.). *Occupational Medicine. The workplace and cardiovascular disease*. Philadelphia: Hanley & Belfus, 2000.
- Marmot M, Sigrist J, Theorell T. Health and the psychosocial environment at work. In: Marmot M, Wilkinson RG (Eds.). *Social determinants of health*. Oxford: Oxford University Press, 2006. pp. 97-130.
- Morgan D L. Focus groups. *Annual Review of Sociology* 1996; 22: 129-152.
- Merton R. K., Fiske M. & Kendall P.L. *The focused interview, a manual of problems and procedures*. Glencoe, IL: Free Press, 1956.
- Miller P, Rose N. Production, identity, and democracy. *Theory and Society* 1995;24:427-467.
- Nyberg A, Bernin P, Theorell T. *The impact of leadership on the health of subordinates*. SALTSA – Working Life Research in Europe 2005:1, Arbetslivsinstitutet, 2005.
- Oxenstierna, G. *Socialtjänstens förutsättningar för barnvårdsarbete – En studie om villkor, påfrestningar och resultat*. Doktorsavhandling. Institutionen för socialt arbete – Socialhögskolan, Stockholms universitet, 1997.
- Parker SK, Wall TD, Cordery JL. Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2001;74:413-440.
- Patterson GP, West MA, Shackleton VJ, Dawson JF, Lawthom R, Maitlis S, Robinson DL, Wallace AM. Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* 2005;26:379-408.

- Palmer E. Sjukskrivning och förtidspension de närmaste åren. I: Marklund S, Bjurvald M, Hogstedt C, Parmer E, Theorell T. (Red.). *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar*. Arbetslivsinstitutet, Försäkringskassan, Institutet för psykosocial medicin och Statens Folkhälsoinstitut, 2005. s 17-38.
- Puchta C & Potter J. *Focus Group Praticice*. London: Sage, 2004.
- Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996;1:27-41.
- SCB Undersökning om ”Det nya arbetslivet” Pilot: Teknisk rapport Enkäten-heten 2006 01 27
- SCB Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik enligt AMPAK 2004. SCB 2006
- Szücs S, Hemström Ö, Marklund S. *Organisatoriska faktorerers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbetslivsinstitutet nr 2003:6. Vetenskaplig skriftserie. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2003.
- Theorell T. *Är ökat insflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning*. Statens Folkhälsoinstitut, 2003.
- Theorell T. *I spåren av 90-talet*. Stockholm: Karolinska University Press, 2006.
- Theorell T, Oxenstierna G, Westerlund H, Ferrie J, Hagberg J, Alfredsson L. Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees. *Occupational and Environmental Medicine* 2003;60(9):E9.
- Theorell T, Tsutsumi A, Hallqvist J, Reuterwall C, Hogstedt C, Fredlund P, Emlund N, Johnson JV & the SHEEP Study Group. Decision latitude, job strain, and myocardial infarction: A study of working men in Stockholm. *American Journal of Public Health*, 1998;382-388.
- Thompson B. *Canonical correlation analysis: Uses and interpretation*. Beverly Hills, Calif.: Sage, 1988.
- Thulin Skanze E. *Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa. En explorativ studie baserad på fokusgruppsintervjuer bland chefer*. Stressforskningsrapporter Nr 318. Institutet för psykosocial medicin – IPM, 2006.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Theorell T. Effects on change in the psychosocial environment on sickness absence: A seven year follow up on initially healthy employees. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2000;54:484-493.

- Waterton C & Wynne B. Can focus groups access community views? In: Barbour RS & Kitzinger J (Eds). *Developing focus group research: politics, theory and practice*. London: SAGE, 1999.
- Westerlund H, Ferrie J, Hagberg J, Jeding K, Oxenstierna G, Theorell T. Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission. *Lancet* 2004;363(9416):1193-1197.
- Westerlund H. *Health changes in a changing labour market*. Doctoral Dissertation. Stockholm: Karolinska institutet, Department of Public Health Sciences, Division of Psychosocial Factors and Health, 2005.
- Widmark M. *Det nya arbetslivet – En explorative studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden*. Stressforskningsrapporter Nr 315. Institutet för psykosocial medicin – IPM, 2005 (a).
- Widmark M. *Arbetsplatsförhållanden och hälsa. Två fokusgruppsintervjuer med arbetsmiljöinspektörer i Örebro*. Bandutskrift. Örebro Universitet 2005 (b)
- Williams LJ, Gavin MB, Williams ML. Investigating measurement and non-measurement processes with method effect variables: An example with negative affectivity and employee attitudes. *Journal of Applied Psychology* 1996;81:88-101.
- Zapf D. Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review* 2002;12:237-68.

Bilaga 1

Tabell 1.1–3.2. Beskrivning av dimensioner och enskilda variabler (medelvärden alternativt andelar i % och totalt och uppdelat efter kön samt resultat från test av könsskillnader

Tabell 1.1-1.2. **Arbetsplatsfaktorer.** Medelvärde och standardavvikelser respektive andelar (%), totalt samt könsskillnader

Dimension, variabel	Svarsalternativ	Totalt	M	Kv	Signivå	Egenvärde Faktoriell
Antal		252	114	138		
1.1 Mål	M(s)	1.15(0.39)	1.20	1.12		
Klarhet om organisationens mål	Ja (%)	86	82	89		
Klart över vilka mål organisationen arbetar mot						
Arbetsmålsättningen	Stämmer (%)	90	87	93	*	
Jag vet vilken målsättning jag har att arbeta mot						
1.2 Struktur						
Organisationsstruktur <i>Chronbachs alfa = 0.81</i>	M(s)	1.81(0.53)	1.83	1.80		2.87
Det finns tydliga regler och förhållningssätt på min arbetsplats	Stämmer (%)	84	83	85		0.75
Det är tydligt på min arbetsplats vem som gör vad	Stämmer (%)	79	76	82		0.82
Det är tydligt på min arbetsplats vilka avdelningar som gör vad	Stämmer (%)	88	87	90		0.73
Det är klart vem som fattar beslut i olika frågor på min arbetsplats	Stämmer (%)	80	75	84		0.77
Arbetet flyter på bra eftersom vi för det mesta vet vad vi ska göra	Stämmer (%)	96	94	95		0.72
Organisationsegenskaper						
Disorganiserad (1–4)	M(s)	3.09(0.74)	3.04	3.13		
Organiserad (1–4)	M(s)	2.26(0.59)	2.31	2.21		
Flexibel (1–4)	M(s)	2.46(0.71)	2.41	2.50		
Formlös (1–4)	M(s)	3.18(0.72)	3.13	3.21		
Organisatorisk effektivitet (1-4) <i>Chronbachs alfa = 0.77</i>	M(s)	2.74(0.55)	2.76	2.72		1.63
Vår organisation klarar inte av verksamheten	Stämmer (%)	18	20	16		0.90
Strukturen hos vår organisation är ett hinder för arbetet	Stämmer (%)	25	29	22		0.90

Dimension, variabel	Svars- alternativ	Totalt	M	Kv	Sign. nivå	Egen- värde Faktor- laddn
Organisatorisk stabilitet (0–1) <i>Chronbachs alfa=0.56</i>	<i>M(s)</i>	0.77(0.42)	0.82	0.74		2.11
Har du bytt arbetsgrupp?	Andel (%)	16	14	16		0.38
Har du bytt chef?	Andel (%)	31	32	29		0.48
Har du fått väsentligen ändrade arbetsuppgifter?	Andel (%)	13	13	13		0.54
Har det skett nyanställningar?	Andel (%)	57	57	58		0.15
Har det skett nedskärningar av personal?	Andel (%)	31	34	28		0.57
Har det gjorts omplaceringar?	Andel (%)	45	55	37		0.75
Har din arbetsplats bytt ägare / huvudman?	Andel (%)	6	8	4		0.
Har din arbetsgrupp slagits samman?	Andel (%)	21	29	14	*	
Förändrad position	<i>M (s)</i>	0.21(0,20)	0.21	0.21		1.38
Chronbachs alfa=0.23*						
Har du fått en sämre position under 2005?		6	7	4		0.81
Har du fått mindre kvalificerade arbetsuppgifter under 2005?		3	4	3		0.81
Har du fått fler arbetsuppgifter under 2005?		54	52	56		-0.31

* Utesluts variabeln om fler arbetsuppgifter förbättras Chronbachs alfa väsentligt. Fler arbetsuppgifter kan uppfattas både positivt och negativt.

Tabell 1.3-1.4. **Arbetsplatsfaktorer.** Medelvärde och standardavvikelser respektive andelar (%), totalt samt könsskillnader (#)

Dimension, variabel	Svarsalternativ	Totalt	M	Kv	Signnivå	Egenvärde Faktorladdn
<i>Antal</i>		252	114	138		
1.3 Ledning						
<i>Relation till närmaste chef (1–4)</i> <i>Chronbacks alfa=0.90</i>	M(s)	1.85(0.85)	1.86	1.85		3.54
Får du bekräftelse från din chef?	Ja (ofta, ibland)	71	71	71		0.83
Känner din chef dig?	I hög grad (%)	54	54	54		0.75
Visar din chef omsorg om dig?	I hög grad (%)	57	56	59		0.92
Är din chef öppen mot dig?	I hög grad (%)	67	61	71		0.80
Lyssnar din chef på dig och tar in det du säger?	I hög grad (%)	65	63	66		0.87
<i>Närmsta chef som samordnare (1–4)</i>	M(s)	2.23(0.81)	2.28	2.19		
Är din närmaste chef bra på att samordna verksamheten?	I hög grad (%)	65	63	66		
<i>Ledningen Chronbacks alfa=0.83</i>	M(s)	2.23(0.63)	2.20	2.26		2.24
Håller ledningen ihop verksamheten?	I hög grad (%)	68	68	67		0.89
För ledningen verksamheten framåt?	I hög grad (%)	62	63	61		0.88
Stödjer ledningen det du och dina arbetskamrater arbetar med?	I hög grad (%)	69	70	68		0.81
<i>Konsultativt ledarskap Chronbacks alfa=0.80</i>	M(s)	2.04(0.75)	2.00	2.07		1.66
Ledningen låter oss anställda fatta egna beslut	Stämmer (%)	73	76	71		0.91
Ledningen litar på att vi anställda självständigt, utan att först fråga, kan ta arbetsrelaterade beslut	Stämmer (%)	80	47	52		0.91
<i>Kontrollerade ledarskap Chronbacks alfa=0.58</i>	M(s)	2.60(0.64)	2.56	2.64		1.40
Ledningen kontrollerar noga de anställdas arbete	Stämmer (%)					0.84
Det är viktigt att först stämma av med min chef innan jag själv tar ett beslut	Stämmer (%)					0.84

Dimension, variabel	Svars- alternativ	Totalt	M	Kv	Sign. nivå	Egen- värde Faktor- laddn
1.4 Frihet						
Beslutsfrihet <i>Chronbacks alfa=0.77</i>	M(s)	2.05(0.61)	2.01	2.09		2.05
Jag förväntas ta egna beslut och vara ansvariga för dem	Stämmer (%)	84	88	81		0.85
Jag fattar själv besluten, men om jag vill kan jag stämma av dem med min chef	Stämmer (%)	81	83	79		0.80
Jag har frihet i mitt arbete att göra det jag vill	Stämmer (%)	64	65	63		0.84
Inflytande <i>Chronbacks alfa=0.83</i>	M(s)	2.72(0.76)	2.64	2.80	+	2.24
I vilken grad är du delaktig i beslutsfattande inom din organisation?	I hög grad (%)	20	26	15	* *	0.80
I vilken grad är du delaktig i beslutsfattande på din arbetsplats?	hög grad (%)	46	46	47		0.92
I vilken grad kan du påverka förändringar på din arbetsplats?	hög grad (%)	41	44	39		0.87

För enskilda variabler på nominal- eller ordinalskala testas skillnaderna med Chi²-test, för dimensioner används t-test.

Tabell 1.5-1.7. **Arbetsplatsfaktorer**, forts. Medelvärde och standardavvikelser respektive andelar (%), totalt samt könsskillnader (#)

Dimension, variabel	Svarsalternativ	Totalt	M	Kv	Signnivå	Egenvärde Faktorladdn
<i>Antal</i>		252	114	138		
1.5 Demokrati						
Manifesterad yttrandefrihet (1–4)	M(s)	1.85(0.85)	1.86	1.85		
Talar du om för din chef vad du verkligen tycker och tänker?	Ja, (ofta, ibland)%	80	79	80		
Arbetsplatsdemokrati (1–4) Chronbacks alfa=0.85	M(s)	2.15(0.53)	2.19	2.12		3.14
På min arbetsplats får vi den information vi behöver för att kunna vara delaktiga	Håller helt med (%)	27	22	32	+	0.73
På min arbetsplats deltar alla i diskussioner om <i>framtiden</i>	Håller helt med (%)	17	17	17		0.84
På min arbetsplats är alla med och påverkar	Håller helt med (%)	14	12	16		0.82
På min arbetsplats får vi information i god tid före viktiga beslut	Håller helt med (%)	12	9	14		0.78
På min arbetsplats får vi vara med och styra förändringarna	Håller helt med (%)	13	15	12		0.79
Beslutsrättvisa (1–5) Chronbacks alfa=0.90	M(s)	2.68(0.90)	2.66	2.71		4.34
Besluten fattas på basis av korrekt information	Samma åsikt (%)	51	54	49		0.78
Misslyckade beslut tas tillbaka eller ändras	Samma åsikt (%)	53	55	51		0.62
Alla parter är representerade vid beslutsfattandet	Samma åsikt (%)	39	39	39		0.79
Besluten är konsekventa (samma regler gäller för alla)	Samma åsikt (%)	45	48	43		0.82
Alla har rätt att säga sin åsikt i ärenden som berör dem själva	Samma åsikt (%)	66	67	65		0.81
Man följer upp konsekvenserna av besluten och informerar om dem	Samma åsikt (%)	45	44	45		0.81
Vid behov kan man få närmare information om vad besluten baserar sig på	Samma åsikt (%)	53	46	59	+	0.84

Dimension, variabel	Svars- alternativ	Totalt	M	Kv	Sign. nivå	Egen- värde Faktor- laddn
1.6 Konflikter och konflikthantering						
<i>Förekomst av konflikt</i>						
Har du under de senaste 12 månaderna varit inblandad i någon form av konflikt på din arbetsplats?	Andel (%)	22	16	27	*	
Konfliktlösning						
Förhandling	Andel (%)	73	76	71	*	
Auktoritärt	Andel (%)	19	16	22		
Låt gå	Andel (%)	8	8	7		
1.7 Humanitet och socialt stöd						
Humanitet (1–4) <i>Chronbachs alfa=0.91</i>	M(s)	1.82(0.59)	1.82	1.82		3.10
På min arbetsplats behandlar vi varandra med respekt	Stämmer (%)	90	93	88		0.87
På min arbetsplats bryr vi oss om varandra	Stämmer (%)	88	87	90		0.92
På min arbetsplats känner jag mig trygg och accepterad som jag är	Stämmer (%)	91	94	90		0.91
På min arbetsplats kan jag vara den jag är utan att spela några roller	Stämmer (%)	84	89	80		0.83
Lönsamhet och mänsklighet (1–4) <i>Chronbachs alfa=0.62</i>	M(s)	2.21(0.73)	2.27	2.17		1.44
På min arbetsplats tänker man lika mycket på sina medmänniskor som på lönsamheten	Stämmer (%)	60	56	63		–0.85
På min arbetsplats rådet det en "slit-och-släng-mentalitet" då det gäller oss anställda	Stämmer (%)	29	31	28		0.85
Socialt stöd (1–4) <i>Chronbachs alfa=0.84</i>	M(s)	1.80(0.48)	1.81	1.80		3.39
Det är en lugn och behaglig stämning på min arbetsplats	Stämmer (%)	77	81	74		0.60
Det är god sammanhållning	Stämmer (%)	89	90	89		0.87
Mina arbetskamrater ställer upp för mig	Stämmer (%)	91	88	93		0.82
Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag	Stämmer (%)	86	81	90		0.78
Jag kommer bra överens med mina överordnade	Stämmer (%)	91	91	91		0.61

Tabell 2.1-2.4. **Arbetspfaktorer** Medelvärde och standardavvikelser respektive andelar (%), totalt samt könsskillnader (#)

Dimension, variabel	Svarsalternativ	Totalt	M	Kv	Signivå	Egenvärde Faktorladdn
<i>Antal</i>		252	114	138		
2.1 Stimulans						
Monoton eller utvecklande arbete(1-4) <i>Chronbachs alfa=0.57</i>	M(s)	1.71(0.43)	1.75	1.67		1.81
Får du lära dig nya saker i ditt arbete?	Stämmer (%)	86	81	91		0.74
Kräver ditt arbete skicklighet?	Stämmer (%)	93	92	94		0.76
Kräver ditt arbete påhittighet?	Stämmer (%)	91	91	92		0.70
Innebär ditt arbete att man gör samma sak om och om igen?	Stämmer (%)	77	74	79		-0.45
2.2 Påverkansmöjligheter i arbetet						
Påverkansmöjligheter i arbetet (1-4) <i>Chronbachs alfa=0.78</i>	M(s)	1.90(0.78)	1.83	1.96		1.65
Bestämna hur arbetet ska utföras						
Har du frihet att bestämma <i>hur</i> ditt arbete ska utföras?	Ja, ofta (%)	50	58	43		0.91
Bestämna vad som ska utföras i arbetet						
Har du frihet att bestämma <i>vad</i> som ska utföras i ditt arbete?	Ja, ofta (%)	28	35	23		0.91
2.3 Krav						
Kvantitativa krav DCQ (1-4) <i>Chronbachs alfa=0.75</i>	M(s)	2.29(0.57)	2.30	2.29		2.54
Kräver ditt arbete att du arbetar fort?	Stämmer (%)	89	91	87		0.72
Kräver ditt arbete att du arbeta mycket hårt?	Stämmer (%)	73	73	72		0.76
Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats?	Stämmer (%)	67	62	70		0.82
Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna?	Stämmer (%)	58	74	74		0.59
Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete?	Stämmer (%)	74	56	60		-0.65

Dimension, variabel	Svars- alternativ	Totalt	M	Kv	Sign. nivå	Egen- värde Faktor- laddn
Emotionella och intellektuella krav (1-4) Chronbachs alfa=0.74	M(s)	2.02(0.65)	2.19	1.88	***	2.52
Kräver ditt arbete att du förstår och löser krävande problem?	Stämmer (%)	88	89	88		0.56
Kräver ditt arbete social kompetens?	Stämmer (%)	88	81	93		0.78
Kräver ditt arbete att du kan leva dig in i andra människors situation?	Stämmer (%)	74	62	84	***	0.88
Försätter ditt arbete dig ikänslomässigt svåra situationer?	Stämmer (%)	51	30	67	***	0.73
Kräver ditt arbete att du själv måste skapa dina arbetsuppgifter?	Stämmer (%)	47	49	45		0.54
Nya krav (1-4)	M(s)	1.17(0.38)	1.22	1.13	*	
Har du krav på dig att vara uppdaterad i ditt arbete, t.ex. att ständigt lära nytt och löpande ta in ny information?	Ja (%)	83	78	88	*	
2.4 Resurser						
Kunskaper, medel och beslutanderätt (1-2) Chronbachs alfa=0.39	M(s)	1.17(0.25)	1.18	1.17		1.35
Har du tillräckligt med kunskaper för att klara av ditt arbete?	Andel (%)	94	95	93		0.59
Har du tillräckligt med resurser för att klara av ditt arbete?	Andel (%)	72	76	69		0.76
Har du tillräckliga rättigheter att fatta beslut för att klara av ditt arbete?	Andel (%)	81	76	85	+	0.65
Tid för reflektion (1-4)	M(s)	2.32(0.90)	2.37	2.28		
Finns det i ditt arbete utrymme för reflektion och eftertanke?	Stämmer (%)	66	62	69		

För enskilda variabler på nominal- eller ordinalskala testas skillnaderna med Chi²-test, för dimensioner används t-test.

Tabell 3.1-3.2. **Hälsofaktorer.** Medelvärde och standardavvikelser respektive andelar (%), totalt samt könsskillnader (#)

Dimension, variabel	Svarsalternativ	Totalt	M	Kv	Signivå	Egenvärde Faktorladdn
<i>Antal</i>		252	114	138		
3.1 Stresssymtom						
Utmattning (1-5) Chronbachs alfa=0.76	M(s)	3.45(1.11)	3.67	3.27	**	2.04
Händer det att du inte kan koppla bort tankarna från arbetet när du är ledig?	Flera dgr/v eller oftare (%)	37	34	40		0.89
Har du haft svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet hållit dig vaken?	Flera dgr/v eller oftare (%)	19	13	24	**	0.87
Händer det att du efter arbetet för för trött eller saknar tid för familj och vänner?	Flera dgr/v eller oftare (%)	34	28	40	**	0.70
Utbrändhet (1-6) Chronbachs alfa=0.89	M(s)	4.22(1.34)	4.46	4.02	**	3.74
Jag känner mig känslomässigt tömd av mitt arbete	Andel god (%)	21	13	27	*	0.77
Jag känner mig helt slut när arbetsdagen är över	Andel god (%)	26	18	33	**	0.89
Jag känner mig trött när jag går upp på morgonen för att möta en ny arbetsdag	Andel god (%)	29	23	34		0.75
Att arbeta under en hel dag är verkligen påfrestande för mig	Andel god (%)	17	12	22	*	0.90
Jag känner mig utbränd av mitt arbete	Andel god (%)	13	10	16	+	0.86
Kognitiva störningar (1-4) Chronbachs alfa=0.88	M(s)	2.80(0.78)	3.02	2.62	***	2.95
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft problem med koncentrationen?	Andel ofta, ibland (%)	48	35	59	***	0.87
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft svårt att fatta beslut?	Andel oft, ibland (%)	35	22	46	**	0.80
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft minnessvårigheter?	Andel oft, ibland (%)	35	20	47	**	0.85
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft svårt att tänka klart?	Andel oft, ibland (%)	33	20	45	***	0.91

Dimension, variabel	Svars- alternativ	Totalt	M	Kv	Sign. nivå	Egen- värde Faktor- laddn
Fysiska symtom (1–4) Chronbachs alfa=0.68	M(s)	2.56(0.92)	2.79	2.36	***	1.51
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft ont i ryggen, nacken, axlar, armar eller i benen?	Andel oft, ibland (%)	57	50	63	**	0.87
Hur ofta har du under <i>de senaste tre månaderna</i> haft huvudvärk?	Andel oft, ibland (%)	41	31	49	***	0.87
Sömn och bristande avkoppling (1–5) Chronbachs alfa=0.80	M(s)	2.53(0.86)	2.41	2.64	*	2.15
Anser du att du får tillräckligt med sömn?	Andel ja (%)	53	59	48		0.92
Utöver sömnen, tycker du att du får tillräckligt med vila/avkoppling mellan arbetsdagar?	Andel ja (%)	53	58	49	*	0.78
Hur tycker du att du sover på det hela taget?	Andel bra (%)	62	71	55	+	0.83
3.2 Hälsa						
Självskattad hälsa (1–5)	M(s)	2.00(0.84)	1.93	2.06		
Arbetsförmåga (1–4) Chronbachs alfa=0.59	M(s)	1.85(0.64)	1.77	1.91		1.42
Hur bedömer du din arbetsförmåga när det gäller <i>fysiska</i> krav?	Andel god (%)	84	83	84		0.84
Hur bedömer du din arbetsförmåga när det gäller <i>psykiska</i> krav?	Andel god (%)	84	89	81	*	0.84
Sjukskriven senaste tolv månaderna	Andel (%)	51	44	57	*	

För enskilda variabler på nominal- eller ordinalskala testas skillnaderna med Chi²-test, för dimensioner används t-test.

Stressforskningsrapporter 1996 –

Nr

- 320 **Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K, Elofsson S**
Arbetets och arbetsplatsens betydelse för de anställdas hälsa. Ett nytt formulär och en ny modell för forskning och arbetsmiljöarbete. 2007
- 319 **Kecklund G, Eriksen CA, Åkerstedt T**
Hälsa, arbetstider och säkerhet inom Polisen: Redovisning av HASP-projektet. 2006
- 318 **Thulin Skantze E**
Organisationsstrukturens betydelse för de anställdas hälsa. En explorativ studie baserad på fokusgruppsintervjuer bland chefer. 2006
- 317 **Söndergaard HP**
Hälsoeffekter av rån och övriga traumatiska händelser bland handelsanställda. Delstudie I och II. 2006
- 316 **Holmén-Isaksson M**
Rehabilitering. En förhandling mellan individer och organisationer. 2005
- 315 **Widmark M**
Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik i organisationsförhållanden. 2005
- 314 **Hasselhorn HM, Theorell T, Hammar N, Alfredsson L, Westerholm P and the WOLF Study Group**
Occupational health care team ratings and self reports of demands and decision latitude – results from the Swedish WOLF Study. 2004
- 313 **Bernin P, Theorell T**
Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården. 2004
- 312 **Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Kecklund G, Åkerstedt T**
Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen. 2003
- 311 **Hansen Egon**
Stress, Stream of Affect, Emotions, and Background Variables: Exploratory Experiment with Poetry Reading II. 2003
- 310 **Pernler H, Gillberg M**
Sömnvanor och sömnproblem hos barn i förskoleåldern. 2003
- 309 **Åkerstedt T, Kecklund G**
Trötthet och trafiksäkerhet – en översikt av kunskapsläget. 2003
- 308 **Åkerstedt T, Ingre M, Eriksen C**
Work hour flexibility and the ability to sustain working life to retirement. 2003

- 307 **Shahnavaz S, Ekblad S**
Skolsköterskornas möte med asylsökande och andra nyanlända invandrar- och flyktingbarn. Fokusgruppsintervju med skolsköterskor i en av Stockholms invandrartäta kommuner. 2002
- 306 **Ingre M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lindqvist A, Johansson R**
Effekter av ändrad skiftordning i pappersindustri. 2002
- 305 **Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T**
Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående? 2002
- 304 **Ekblad S, Wasserman D**
Tidig upptäckt och preventiv behandling av asylsökande i riskzonen för självmord. 2002
- 303 **Åkerstedt T, Theorell T**
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002. Sammanfattning. 2002
- 302 **Åkerstedt T, Theorell T**
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002. 2002
- 301 **Ekstedt M, Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T, Samuelson B**
Kan dubbelskift vara en acceptabel arbetstidslösning? – Effekt på återhämtning, stress och hälsa. 2001
- 300 **Torbjörn Åkerstedt**
Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning. 2001
- 299 **Torbjörn Åkerstedt**
Arbetstider, hälsa och säkerhet – Sammanställning av aktuell forskning. 2001
- 298 **Kecklund G, Ingre M, Söderström M, Åkerstedt T**
Tågtrafik och säkerhet: hur kan lokförarens arbetsmiljö förbättras? 2001
- 297 Society for Light Treatment and Biological Rhythms. Book of abstracts. 13th Annual Meeting, June 24–27 2001, Stockholm, Sweden. 2001
- 296 **Lindencrona F, Ekblad S, Charry J**
Kartläggning av levnadsomständigheter, behandlingskontakter och samverkansinsatser för nybesökspatienter på Fittja psykiatriska öppenvårdsmottagning 1998 –1999. 2001
- 295 **Matell G, Theorell T**
Musikens roll i barns utveckling. 2001
- 294 **Svensson I, Westerlund H**
Kvinnors erfarenheter av 90-talets uppsägningar och arbetslöshet. En intervjustudie med korttidsutbildade kvinnor i ett landsbygds-län. 2001

- 293 **Ekblad S**
A survey of somatic, psychological and social needs of mass displaced refugees from the Kosova province while in Sweden. 2000
- 292 **Ingre M, Söderström M, Kecklund G, Åkerstedt T, Kecklund L**
Lokförarens arbetssituation med fokus på arbetstider, sömn, stress och säkerhet. 2000
- 291 **Åkerstedt T, Folkard S, Gillberg M, Kecklund G (Eds.)**
The 24h Society and the New Millennium: book of abstracts. 2000
- 290 **Åkerstedt T, Haraldsson P-O (Eds.)**
The Sleepy Driver and Pilot: book of abstracts. 2000
- 289 **Hasselhorn H-M, Theorell T, Vingård E and the MUSIC-Norrtälje Study Group**
Acute Musculoskeletal Disease and Psychophysiological Parameters – A Swedish Case Control Study. 1999
- 288 **Kecklund G, Åkerstedt T, Ingre M, Söderström M**
Lokförarens arbetssituation och konsekvenser för säkerhet, stress och sömnhet: litteraturöversikt, olycksanalys och turlisteanalys. 1999
- 287 **Nilsson J, Gillberg M, Göranson B, Kecklund G, Åkerstedt T**
Felhandlingar vid hög- respektive lågprioriterade uppgifter – samband med sömnhet i simulerat kontrollrumsarbete. 1999
- 286 **Göranson B, Gillberg M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lundin S, Nilsson J**
Nattarbete, tänkande och processtyrning: en simulatorstudie av kontrollrumsoperatörer. 1999
- 285 **Göranson B, Åkerstedt T, Kecklund G, Gillberg M**
Utvärdering av införande av 12 timmars helgskift vid Birka Service AB. 1999
- 284 **Lindblad F, Holm M, Kaldal A**
Sexuella övergrepp på daghemmet Glädjen i Karlstad – myndigheternas och föräldrarnas perspektiv. 1999
- 283 **Liljeholm Johansson Y, Theorell T**
Orkestrarnas psykosociala arbetsmiljö. 1999
- 282 **Lowden A, Åkerstedt T**
Självvalda arbetstider inom Handels – psykosociala effekter. 1999
- 281 **Olsson B, Åkerstedt T, Ingre M, Holmgren M, Kecklund K**
Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande. 1999
- 280 **Ekblad S, Känsälä R, Al-Falahe N, Cirgic Z, Wennström C, Larsson-Ericsson S**
Diagnostik och behandling av patienter med invandrabakgrund. Metodutveckling under det fjärde projektåret. 1998

- 279 **Kecklund G, Axelsson J, Lowden A, Åkerstedt T**
8 och 12 timmars skift inom samma skiftschema: effekter på sömn och vakenhet. 1998
- 278 **Ekblad S, Marttila A**
Att möta människor från andra kulturer i livets slutskede. Rapport från en uppföljning med fokusgruppsintervjuer av kompetens utvecklingsinsatser på tre hospiceenheter. 1998
- 277 **Mårtensson F**
Leva eller bara överleva. Det finns bruk för alla ur ett deltagarperspektiv – en stödjande miljö utanför den ordinarie arbetsmarknaden. 1997
- 276 **Westerlund H, Bergström A**
Det finns bruk för alla – en metod i utveckling. Empowerment, aktivering, rehabilitering och försök att skapa nya arbetstillfällen genom underifrånstyrd verksamheter för arbetslösa, långtidssjukskrivna och andra utanför den ordinarie arbetsmarknaden i Södra Skaraborg. 1997
- 275 **Åkerstedt T, Arnetz B, Ficca G, Paulsson L-E, Kallner A**
Effekter av lågfrekventa elektromagnetiska fält på sömn och vissa hormoner. 1997
- 274 **Åkerstedt T**
Arbetsid, hälsa och säkerhet – en sammanfattning. 1997
- 273 **Ekblad S, Eriksson N-G, Klefbeck E-L, Flygare K, Basgül Y, Sunnman S, Ljungman P, Karimi M, Guici T, Yildirim S**
Ett hälsoblad som screeninginstrument för nyanlända flyktingar. Del 1. Rapport; Del 2. Handbok; Del 3. Frågeformulär, Hälsobladet. 1997
- 272 **Ekblad S, Eklundh T, Wennström C, Al-Falahe N, Känsälä R, Westin M**
Posttraumatiskt stressyndrom bland patienter med invandrarbakgrund. En utveckling av ett pågående tvåårigt rehabiliteringsprojekt på Fittja psykiatriska öppenvårdsmottagning. 1997
- 271 **Åkerstedt T, Westerlund M, Andersson G**
Mot bättre tider. En utvärdering av några av vårdens arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa. 1996
- 270 **Åkerstedt T**
Arbetstider, hälsa och säkerhet. 1996
- 269 **Lowden A, Kecklund G, Axelsson J, Åkerstedt T**
Övergång från 8- till 12-timmars skift. 1996
- 268 **Moser V, Blom M, Eriksson I, Högbom M, Wamala S P, Schenck-Gustafsson K, Orth-Gomér K**
Psykosocial stress hos kvinnor med hjärtsjukdom – en inventering och metodutveckling. 1996

