

C-UPPSATS

*Hösten 2009*

*Institutionen för beteendevetenskap*

*Högskolan Kristianstad*

**Stress och dess upplevda orsaker  
inom den svenska polisen**

**Författare**

Andreas Hultner

**Handledare**

Måns Holgersson

## **Abstract**

Denna uppsats handlar om stress och dess upplevda orsaker hos den svenska polisen. Uppsatsen utgår från en enkätundersökning som behandlar olika bakgrundsfaktorer till upplevd stress bland anställda vid de svenska polismyndigheterna. Både poliser och civilanställda deltog i undersökningen. Bland annat undersöks organisatoriska och individuella orsaksfaktorer. I undersökningen deltog 107 personer som genomfördes med en internetbaserad enkät. Undersökningen visade på skillnader i upplevd stress mellan de som hade inre respektive yttre tjänst både vad gäller de organisationsinriktade och de individinriktade orsaksfaktorerna. Det var här de som arbetade i yttre tjänst som visade på högst stressnivå. Undersökningen visade också på en moderat total upplevd stressnivå bland respondenterna. Den var inte alarmerande hög men ej heller så låg att den helt kan förkastas.

Nyckelord: stress, upplevda orsaker, organisationsfaktorer, individfaktorer, polisen

## **Inledning**

I en tid då det ställs allt högre krav på samhällets invånare är tanken på ökad upplevd stress inom arbetet inte främmande. Det finns förmodligen lika många definitioner på stress som det finns individer i samhället. Med stress avses enligt Arbetslivsinstitutet en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös, orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden och det är också den definitionen som ligger till grund för denna uppsats (QPS Nordic, Arbetslivsinstitutet, 2000).

Det finns redan ganska mycket forskning kring stress och dess orsaker, både på individ- och samhällsnivå. Olika forskare har tittat på stress inom olika områden så som inom familjer, på arbetet, i skolan, i vården med mera (McKenna, 2008). I denna uppsats är avsikten att belysa den arbetsrelaterade stressen inom polisyrket. Den arbetsrelaterade stressen inom polisyrket har tidigare undersökts men då främst i utomeuropeiska länder (McCreary & Thompson, 2006). I denna uppsats ligger fokus i stället på upplevelse av stress bland svenska poliser.

Mycket av forskningen kring stress inom polisyrket har riktat sig mot den stress som kan uppkomma i samband med de extraordinära/traumatiska händelser som en polis eller en anställd vid polisen kan utsättas för vilket Morash och hans kollegor visat i sina studier (Morash, Kwak, Hoffman, Hun Lee, Ho Cho & Moon, 2008). Vad gäller forskningen i stort kring arbetsrelaterad stress så visar den att de höga kraven i dagens samhälle och den snabba utvecklingen i samhället till stor del bidrar till en ökad stress (Boyd, Lewin & Sager, 2009).

Christianson och Granhag (2004) har kopplat fyra huvudtyper av stress till polisyrket; generell stress, kumulativ stress, traumatisk stress och posttraumatisk stress. Dessa fyra huvudtyper kan givetvis ses även inom andra yrken, men kanske är det så att de blir mer påtagliga i polisyrket. För att identifiera och studera de psykologiska och sociologiska faktorerna för hälsa och välbefinnande i arbetslivet togs en enkät fram år 1994 av det nordiska ministerrådet (Dallner et. al, 2009). Denna enkät togs fram och testades för att sedan kunna användas vid arbetsplatsundersökningar och forskning för att på så sätt på sikt förbättra

arbetsmiljön på de nordiska arbetsplatserna. Denna enkät har sedan dess använts av flera arbetsgivare, dock inte av polisen som har använt sig av nöjd medarbetar index (NMI) för att på så sätt kunna se vad medarbetarna bland annat tycker och tänker kring sin arbetsplats och sina chefer (Statistiska centralbyrån, 2009). Undersökningen har dock stannat där och någon vidare analys kring de olika faktorerna för hälsa, stress och välbefinnande har ej genomförts. Tanken med detta uppsatsarbete är att utröna om det finns några enstaka viktiga faktorer som påverkar den upplevda stressen bland de anställda, samt utröna om faktorerna är lika mellan de olika avdelningarna/enheterna, och om faktorerna är beroende av kön, arbetstid, tjänsteålder med mera. Detta för att sedan kunna ge ett material till arbetsgivaren som kan fungera som ett underlag för att förbättra arbetsplatsen. Då polisyrket i sig innehåller många olika typer av arbetsuppgifter/enheter/rotlar torde det vara så att det även finns en skillnad i stress/upplevd stress mellan dem. Christianson och Granhag (2004) har i sin forskning kopplat olika typer av stress till polisyrket. De har dock inte gått djupare in på skillnaden mellan de olika enheter/rotlar som finns och huruvida det då föreligger någon skillnad mellan dem. Hypoteserna ett till fyra tar avstamp i deras forskning och har till syfte att klarlägga eventuella skillnader mellan de olika funktionerna.

Begreppen ”hälsa/ohälsa” och ”stress” är i många forskningsrapporter nära sammankopplade och är därför svåra att skilja åt. Forskning visar dock att ”ohälsa” i flera fall är en direkt följd av stress varpå både ”ohälsa” och ”stress” är centrala begrepp i denna uppsats (Angelöw & Jonsson, 2006; Passer & Smith, 2007; Rydqvist & Winroth, 2003; McKenna, 2008). Detta samt en genomgång av olika faktorer som har visat sig vara centrala och betydelsefulla i förklaringar till ohälsa och stress på arbetsplatsen presenteras i följande avsnitt.

## **Centrala faktorer**

### *Arbetstid*

Mycket av forskningen som är inriktad mot polisyrket har handlat om traumatiska händelser respektive om arbetstider. Att arbetstiderna påverkar hälsan har visats i flertalet forskningsrapporter. Det är då främst långa arbetspass, liten tid till återhämtning såväl mellan som efter arbetspassen, nattarbete och skifttjänstgöring som har visat sig påverka hälsan (Åkerstedt, 2003; McKenna, 2008). Rapporterna visar bland annat förhöjd risk för hjärt-/kärlsjukdomar samt mag-/tarmsjukdomar (Åkerstedt, 2003). Dessa typer av sjukdomar brukar ofta kopplas samman med stress vilket då kan vara orsaken till den förhöjda risken för dessa sjukdomar (Passer & Smith, 2007). Det kan även vara så att det är den störda sömnrhythmen som leder till dessa problem.

Studier visar att det framförallt är skifttjänstgöring som ger upphov till störd sömnrhythm (Åkerstedt, 2003; McKenna, 2008). Kroppens biologiska klocka störs av nattarbete och påverkar på så sätt sömnrhythmen hos arbetstagaren (Åkerstedt, 2003). Förutom de direkta hälsoeffekterna som nämns ovan visar forskningen att skiftarbetstid med inslag av natttjänstgöring även ger ökad risk för olyckor, kraftig sömnhet och sänkt prestationsförmåga (Åkerstedt, 2003). Dessa effekter har i sin tur visat sig centrala vid uppkomst av stress (Passer & Smith, 2007).

Mot bakgrund av forskningen på området kring arbetstidernas påverkan på hälsan stiftades det i Sverige lagar (SFS 1982:673) för att skydda arbetstagaren från eventuell ohälsa. Lagen är dispositiv vilket innebär att man kan förhandla bort den. Det är även så att Sveriges arbetstidslagar står under EU:s arbetsdirektiv. I korthet reglerar lagen arbetsveckans längd, veckovila, övertidstak, raster, nattarbete etc. EU:s arbetsdirektiv (EU-lex 32003L0088) behandlar samma saker och är numer inlagda i Sveriges arbetstidslag. De stora punkterna i EU:s arbetsdirektiv som påverkat polisen i stor utsträckning är kraven på rast under arbetspass som är över sex timmar långa och kravet på 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Dessa direktiv ledde till en förändring av polisens arbetstidsavtal (ATA-polis). Avtalet är ett kollektivavtal slutet mellan arbetsgivare och fack (polisförbundet).

Detta gjorde att de flesta av de 21 polismyndigheterna i landet ändrade sina scheman för att, framförallt, få 11 timmars dygnsvila. Bland annat detta avtal ledde till massiva protester bland arbetstagarna. Detta på grund av en samtidig förlängning av veckoarbetstiden framförallt för skiftesarbetarna.

Arbetstider är ett ständigt debatterat område eftersom det råder en inbyggd konflikt i frågan. Å ena sidan strävar arbetsgivaren efter att få ett fungerande schema som gynnar organisationen samt är så ”skonsamt” mot arbetstagaren som möjligt. Med skonsamt menas här att arbetsgivaren vill ha ett schema som leder till minskad sjukfrånvaro och längre uthållighet. Å andra sidan vill arbetstagaren ha arbetstider som ökar antalet fridagar och de tenderar därför att strida för längre arbetspass och ett mer komprimerat schema (Åkerstedt, 2003). Dock krävs mer forskning innan man kan helt kan visa hur arbetspassens disposition, det vill säga flera arbetspass på kort tid med längre sammanhängande vila efter avslutade arbetspass eller mer utdragen vila mellan varje arbetspass, påverkar hälsan.

Efter protesterna ändrade många myndigheter tillbaka till sina gamla scheman och tider men med små modifieringar. Med tanke på detta avtal och problemen kring det kan man tänka sig att det påverkar eventuell ny forskning kring kopplingarna mellan arbetstid och stress/ohälsa så till vida att man som tidigare nämnts tittar närmre på arbetstidernas disposition. Inom begreppet ”arbetstid” ryms också tiden för hur länge man arbetat på en arbetsplats. Forskningen om huruvida arbetad tid på en arbetsplats påverkar den upplevda stressen är väldigt begränsad. McKenna (2008) menar att den arbetade tiden på en arbetsplats kan påverka den upplevda stressen på olika sätt beroende på hur övriga omständigheter ser ut på den aktuella arbetsplatsen. Det ligger dock nära till hands att tro att arbetad tid som polis påverkar den upplevda stressen då individen med tiden borde känna en högre grad av säkerhet i sin roll som polis.

Förutom att arbetstiderna i sig kan påverka graden av upplevd stress och då också arbetstagarens hälsa så kan den även påverka andra faktorer som i sin tur kan vara enskilda stressfaktorer. Detta kan exempelvis vara konflikter mellan arbete och familj (Mikkelsen & Burke, 2004).

### *Familj och vänner (social support)*

Mycket forskning kring arbetsrelaterad stress tar upp problemen kring förhållandet mellan arbete och familj och då ofta om hur arbetstagarens olika roller, god familjefar/mor kontra god arbetstagar, kolliderar och skapar en svår situation som i sin tur kan leda till stressreaktioner eller ohälsa (Dolcos & Daley, 2009). Det är ofta denna konflikt som får negativa konsekvenser för arbetstagarens hälsa. Denna konflikt kan förklaras med att arbetstagarens engagemang i familjen försvåras av kraven som ställs i arbetsrollen (Mikkelsen & Burke, 2004).

Ett exempel på denna konflikt kan vara att arbetstagaren använder så mycket kraft (fysisk eller psykisk) på sitt arbete att när han/hon kommer hem så är denna kraft slut vilket då leder till svårigheter att fullfölja familjrollen (Halbesleben & Bolino, 2009). Denna konflikt kan vara en bidragande orsak vid de tillfällen då poliser hamnar i det som brukar kallas "utbrändhet" (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007). Utbrändhet kan liknas vid en form av arbetsrelaterad stress (Angelöw & Jonsson, 2006).

Studier visar också att i de fall då det uppstår konflikter mellan kraven på arbetet och kraven inom familjen så tenderar arbetstagaren att minska på sin tid med familjen och öka ansträngningen på jobbet (Halbesleben & Bolino, 2009). För att arbetstagaren och organisationen skall fungera optimalt krävs det att arbetstagaren har ett klimat som tillåter att han/hon kan kombinera sitt arbete med sitt sociala liv. Som ett led i detta underlättar det om arbetstagaren har ett socialt nätverk med möjlighet till det som man brukar kalla social support (Mikkelsen & Burke, 2004; McKenna, 2008). Social support, det vill säga stöd från familj och vänner, fungerar som en buffertzonen mellan kraven i arbetet och arbetstagarens hälsa/stressnivå (Halbesleben & Bolino, 2009; McKenna, 2008).

Det sociala stödet har i olika studier visat sig vara en mycket viktig stresshanteringsfaktor (Aronson, Wilson & Akert, 2005). Det har även visat sig att personer med ett bra socialt nätverk (hög andel social support) är bättre skyddade från andra stressfaktorer än de som saknar eller har en lägre andel social support (Passer & Smith, 2007).

Studier visade också att då en individ inte var under stress så var det ingen skillnad i mängden fysiska bekymmer mellan de som hade hög andel social support respektive låg andel. Däremot var det en avsevärd skillnad då personen i fråga utsattes för någon form av stress (Aronson, Wilson & Akert, 2005). Det sociala stödet bidrar också till en bättre hälsa genom ett bättre fungerande immunförsvar (Passer & Smith, 2007). En organisation som främjar relationen mellan arbetstagaren och dess familj/vänner bidrar till att skapa sätt att hantera eventuell stress (Mikkelsen & Burke, 2004).

### *Traumatiska upplevelser*

Att traumatiska upplevelser kan vara en bidragande orsak till stress har man "vetat" sedan länge (Henning-Fast et. al; McKenna, 2008). Det man ofta talar om i dessa sammanhang är posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). PTSD kan drabba den som utsatts/upplevt ett trauma/händelse som allvarligt hotat personens egen säkerhet/trygghet

(McKenna, 2008). Exempel på PTSD syns ofta hos soldater som upplevt svåra händelser i krig. Som namnet antyder så kommer detta syndrom en tid efter (post) det inträffade. Det tar sig ofta uttryck genom att personen i fråga får återkommande ”flashbacks” (minnesbilder som omedvetet tränger sig på och personen ifråga inte kan tränga bort) och ständigt drömmer om det inträffade. Kort kan man säga att de mentalt återupplever den traumatiska händelsen (Panaccio & Vandenberghe, 2009; McKenna, 2008). Precis som soldater är poliser särskilt utsatta då deras arbete medför en påtaglig risk för att utsättas för situationer som kan upplevas traumatiska och hotfulla. Personer som drabbas av PTSD förlöper förhöjd risk att drabbas av alkoholproblem och/eller andra typer av psykiska problem (Passer & Smith, 2007). För att förhindra PTSD använder sig polisen bland annat av debriefing.

#### *Arbetsbelastning, roller på arbetet, ledarskap (ansvar), kommunikation*

För hög arbetsbelastning är också något som visat sig påverka graden av stress hos en arbetstagare. Den ökade arbetsbelastningen kan sedan bero på flera faktorer så som faktiskt ökad arbetsbörda, minskade resurser, omorganisationer etc. (Panaccio & Vandenberghe, 2009; McKenna, 2008).

Precis som hög arbetsbelastning kan vara stressande/pressande så kan för lite eller för lätt arbete vara detsamma. Ett arbete som inte utmanar arbetaren kan bli monotont och understimulerande och detta kan då också leda till att arbetet känns stressande. Detta ses dock oftast bland högutbildade arbetare som övervakar/deltar i ett högteknologiskt arbete där det oftast går ut på övervakning men då systemen fallerar krävs det snabba och korrekta beslut (McKenna, 2008). Det monotona arbetet är kanske inte direkt applicerbart på huvuddelen av arbetet på en polismyndighet men man kan dock inte avfärda dess existens. Vissa avdelningar inom en polismyndighet spenderar dock mycket tid stillasittande vid en dator och detta kan tyckas vara väldigt monotont. Detta har också visat sig vara en bidragande orsak till stress hos arbetstagare (Hammarlund, 2001).

Förutom för höga eller för låga krav på arbetstagaren i sin yrkesroll (se ovan) kan det även vara så att arbetstagaren upplever en osäkerhet i sin arbetsroll. Denna konflikt eller faktor kallas oftast för ”role ambiguity” (roll-tvetydighet) och presenteras bland annat av Rodell och Judge (2009). Denna osäkerhet kan vara kring vad som egentligen krävs av arbetstagaren i sin arbetsroll eller vilka mål som skall uppnås (Boyd, Lewin & Sager, 2009; McKenna, 2008).

Rollkonflikter kan inte bara uppstå mellan familjerollen och arbetsrollen utan också mellan roller inom arbetet. Denna eventuella rollkonflikt kan även den vara en stressfaktor. Dessa rollkonflikter kan uppstå då en arbetstagare exempelvis hamnar mellan två olika grupper/chefer som kräver olika saker/resultat av honom eller om arbetstagaren ifråga tvingas utföra arbete som han/hon inte kan förlika sig med. Det vill säga en uppgift som går emot arbetstagarens egen vilja eller egna värderingar (Halbesleben & Bolino, 2009; McKenna, 2008). Det vanligaste och den mest redovisade inom tidigare forskning är dock den konflikt som tidigare presenterats nämligen den mellan arbete och familj (Boyd, Lewin & Sager, 2009; Halbesleben & Bolino, 2009; McKenna, 2008).

Det är också så att ett ökat personalansvar kan kopplas samman med stress. Studier visar att det är mer stressande att ha hand om personal/personer än om fysiska saker. Med personalansvaret följer ofta andra ansvarstagande och arbetskrav så som ökat ensamarbete, mer kontakt med andra människor (chef – arbetstagare) och större krav på resultat. Detta har förr varit mer utbrett bland äldre arbetstagare (ålder ger chefstjänster) men har i allt större utsträckning spridit sig ner i åldrarna. Studierna har visat att resultatet av detta personalansvar kan leda till ohälsa (Boyd, Lewin & Sager, 2009; McKenna, 2008). McKenna (2008) menar sålunda att ledarskapet i sig kan vara en orsak till stress och ohälsa.

Med ledarskapet kommer också frågan kring vad som kan delegeras. Studier har visat att om en arbetstagare får ”lagom” mycket beslutsutrymme och kontroll över sitt arbete så presterar han/hon bättre och upplever en större tillfredsställelse på arbetet (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007; McKenna, 2008). Detta egenansvar eller kontroll över sin arbetssituation kan fungera som stresshindrande/lindrande faktor.

En annan faktor som svävar någonstans mellan den organisatoriska och individuella kategorin är förhållandet mellan arbetstagaren och dess kollegor såväl som förhållandet till chefen/cheferna. Om förhållandet är bra minskar risken för ohälsa och dåligt utfört arbete och om förhållandet är dåligt så ökar risken för detsamma (Boyd, Lewin & Sager, 2009; McKenna, 2008). Detta är en faktor som spänner över många nivåer och här finns ett ansvar både hos arbetstagaren själv och hos organisationen. Denna faktor är oerhört svår att kontrollera då den innefattar så många olika delar men det är utomordentligt viktigt att den tas på största allvar för att få en fungerande organisation (McKenna, 2008).

Huruvida det spelar någon roll om man arbetar i inre eller yttre tjänst som polis finns det dock mycket lite forskning om varpå det är intressant att se om det finns någon sådan skillnad. Det borde dock vara så att det finns en viss skillnad i upplevd stress mellan de båda kategorierna då deras arbetsuppgifter skiljer sig åt. De utsätts/påverkas då av olika faktorer som kan ge upphov till stress och ohälsa. Exempel på dessa faktorer kan vara yttre påverkan (traumatiska upplevelser), arbetstider och/eller typ av arbete (monotont eller omväxlande).

#### *Arbetstagaren som individ*

Även om de organisatoriska faktorerna är oerhört viktiga så spelar även arbetstagarens egen personlighet en viktig roll. Varje individ bär en mental ryggsäck med sig där den förvarar alla sina upplevelser och dessa kan sedan påverka hur individen reagerar i olika situationer. Detta leder då till att olika individer är olika känsliga för olika situationer (Hammarlund, 2001). Det är även så att arbetstagaren har sin egen personlighet, en kognitiv förberedelse för olika påfrestningar och biologiska förutsättningar som predicerar känsligheten för stress (Boyd, Lewin & Sager, 2009; McKenna, 2008).

Ytterligare en faktor som spänner över både organisation och individ är utvecklingsmöjlighet inom organisationen. Detta ses oftast bland medelålders män och går kort ut på att många vill ”göra karriär” och gå vidare till nya och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter. Om denna eventuella utveckling, avtar eller helt avstannar kan det leda till att

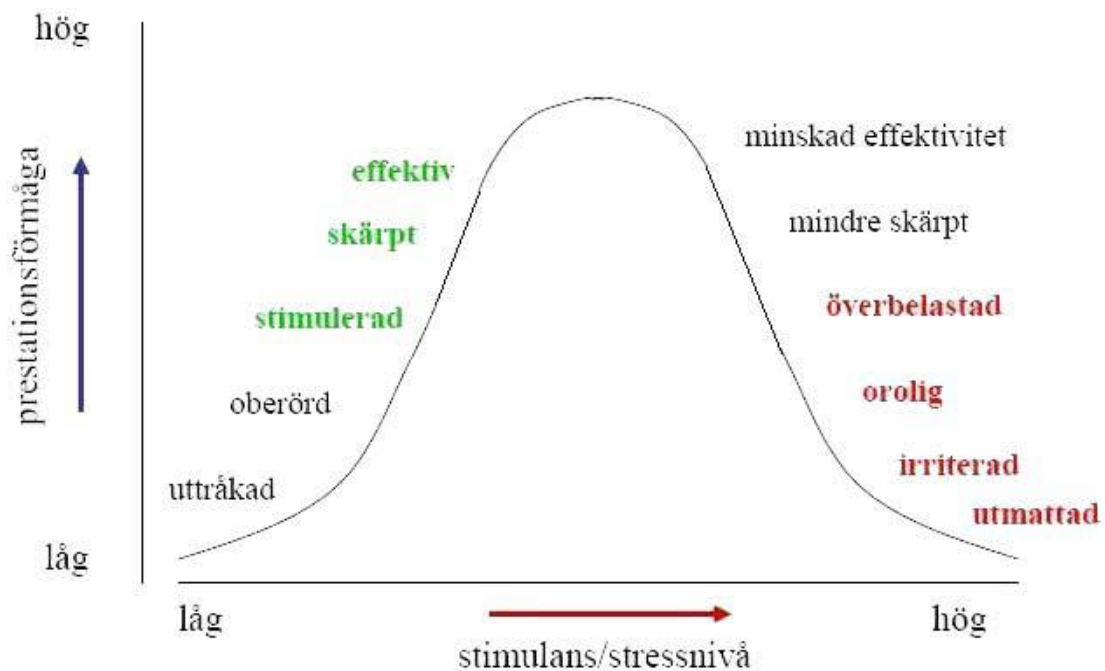
arbetstagaren tappar motivation (Panaccio & Vandenberghe, 2009; McKenna, 2008). Denna stagnering kan då också leda till ökad ohälsa.

Ett begrepp som jag använt mig av i min inledning är ”ohälsa”. Med ohälsa menas i denna uppsats den direkta motsatsen till WHO’s (världshälsoorganisationen) definition på ”hälsa”. Deras definition lyder; ” Hälsa är ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart frånvaro av sjukdom eller funktionshinder” (WHO, 1948). Stress har visat sig påverka hälsan hos individer på ett negativt sätt (Passer & Smith, 2007). Man brukar då tala om ett antal olika ”reaktioner” på stress. Exempel på dessa kan vara; huvudvärk, orolig mage (till exempel magkatarr), omätlig trötthet, koncentrationssvårigheter, irritation, nedstämdhet, upprepade förkylningar, hjärtklappning (hög puls) och så vidare (Angelöw & Jonsson, 2006; Passer & Smith, 2007; Rydqvist & Winroth, 2003). Det har även visat sig att en icke kortvarig exponering av dessa stressreaktioner kan leda till utbrändhet (Pines & Keinan, 2005; Hammarlund, 2001).

Det är dock viktigt att poängtera att även om man ofta talar om stress som något negativt så finns det vissa positiva delar som är värda att belysa. Forskning har visat att ”stress” i lagom nivå kan generera ökad prestationsförmåga. Detta brukar illustreras i en ”prestationskurva” som liknar ett uppochnervänt U framtaget av Robert M Yerkes och John Dillingham Dodson 1908 och kallas även för ”Yerkes - Dodson lagen” (Rydqvist & Winroth, 2003; Passer & Smith, 2007; Karlsson, 2004). Nedan presenteras en skiss över hur en sådan ”prestationskurva” kan se ut.

Figur 1.

*Yerkes – Dodsons prestationskurva*





## **Syfte**

Syftet med denna undersökning är att se huruvida anställda vid Sveriges polismyndigheter upplever sig stressade eller ej. Syftet är också att kartlägga skillnader i upplevd stress mellan olika grupper. Utifrån detta syfte med hjälp av tidigare studier gjorda på området har jag ställt upp ett antal hypoteser (He, Zhao & Ren, 2005; Arbetsmiljöverket, 2009; Martinussen, Richardsen & Burke, 2007; Åkerstedt, 2003).

H<sub>1</sub>- I vilken utsträckning man upplever sig stressad av organisationsrelaterade faktorer skiljer sig mellan dem som har inre tjänst och de som har yttre tjänst.

H<sub>2</sub> - I vilken utsträckning man upplever sig stressad av individrelaterade faktorer skiljer sig mellan dem som har inre tjänst och de som har yttre tjänst.

H<sub>3</sub> - Den totala upplevda stressen varierar med antalet arbetade år på arbetsplatsen.

H<sub>4</sub> - Den totala upplevda stressen varierar mellan dem som själva kan påverka sin arbetstid jämfört med dem som har ett fast schema.

H<sub>5</sub> - Den totala upplevda stressen är större hos dem som har skifttjänstgöring.

H<sub>6</sub> - Den totala upplevda stressen är större hos dem som har en arbetsledande ställning.

H<sub>7</sub> - Den totala upplevda stressen varierar med vilket kön man har.

Undersökningen tar också upp organisationsrelaterade respektive individrelaterade faktorer som respondenterna själva tror har betydelse för stress. Detta har jag tagit upp i rent explorativt syfte. Jag har således inga specifika hypoteser om vilka faktorer som respondenterna själva upplever har störst betydelse.

## **Metod**

### *Urval*

Jag är som tidigare angivet intresserad av upplevd stress bland svenska poliser. I denna undersökning har jag valt att undersöka anställda vid polismyndigheten i Blekinge län. Inom denna myndighet finns det både poliser och civilanställda. Trots att mitt intresseområde främst ligger inom polisyrket i sig har jag valt att undersöka samtliga yrkeskategorier inom myndigheten då det är en och samma organisation och den påverkar alla, polis så väl som civilanställd. Urvalet styrdes av praktiska faktorer så som tillgänglighet och tekniska möjligheter och hinder.

### *Material*

Jag har valt att använda mig av en enkät för att undersöka eventuellt upplevd stress och dess orsaksfaktorer (se enkäten i sin helhet i bilaga 1). Enkäten är uppdelad i fyra delar; bakgrundsfaktorer, upplevd stress, organisatoriska faktorer och individrelaterade faktorer. Dessa delar är dock inte synliga för respondenten då de endast ser frågorna/påståendena. Den beroende variabeln blir ”upplevd stress” (del 2 i enkäten) och

oberoende variabler blir de olika gruppfaktorerna som finns med i del 1 i enkäten. Del 3 och del 4 mäter vilka organisationsrelaterade respektive individrelaterade faktorer som respondenterna *tror* ger upphov till stress hos dem själva. Det är inget som därmed säger att det är de faktorerna som orsakar den faktiska stressen.

Med tanke på det stora antalet enkätundersökningar som gjorts det senaste året på polismyndigheten i Blekinge valde jag därför att använda mig av en enkätmodell med ett mindre antal "items". Detta för att minska risken för att respondenten svarar utan att egentligen tänka igenom frågan/påståendet. Att jag valde enkät framför någon annan metod berodde mest på att den kan distribueras till ett större antal respondenter på en relativt kort tid samt att den inte medför någon intervjuareffekt (Bryman, 2007).

Samtliga hypoteser i denna uppsats utgår från del 2 i enkäten som beroende variabel och olika faktorer från del 1, 3 och 4 som oberoende variabel. Del 3 och 4 i enkäten visar på upplevda orsaksfaktorer till den upplevda stressen i del 2.

Del 3 och 4 är framtagna ur en befintlig kanadensisk enkät som finns i två varianter där den ena ("PSQ-Org" som står för "Police Questionnaire, Organizational") är tänkt att mäta organisatoriska faktorer och den andra ("PSQ-Op" som står för "Police Questionnaire, Operational") är tänkt att mäta individrelaterade faktorer. Denna enkät som innehåller två ovan nämnda delar (PSQ-Org och PSQ-Op) valdes framför andra väl beprövade enkätstudier då den är framtagen speciellt för polisverksamheter (McCreary & Thompson, 2006). I denna enkät fick medarbetarna ange i vilken utsträckning de trodde sig bli stressade av olika individ- och organisationsrelaterade faktorer (återfinns i del 3 och del 4 i enkäten).

### *Bakgrundsfaktorer (del 1)*

Bakgrundsfaktorerna innehåller frågor kring yrkeskategori, ålder, kön, antal år på arbetsplatsen, antal år inom polisyret, avdelning/enhet, arbetsledande ställning, inre/ytte tjänst och arbetstid. Valet av dessa bakgrundsfaktorer grundar sig på tidigare forskning som visat att dessa kan spela en viktig roll i huruvida man upplever sig stressad eller ej (He, Zhao & Ren, 2005; Arbetsmiljöverket, 2006; Martinussen, Richardsen & Burke, 2007; Åkerstedt, 2003). Vad som är inre respektive ytte tjänst är svårdefinierat men inom polisväsendet så är det allmänt vedertaget att en individ som har sin huvudsakliga arbetsuppgift utanför ett kontor räknas vara i ytte tjänst och de andra som då har sin huvudsakliga arbetsuppgift på ett kontor räknas sålunda vara i inre tjänst. Arbetsledande ställning definieras som en person med visst personalansvar, även detta är allmänt vedertaget inom polisväsendet.

### *Upplevd stress (del 2)*

Organisatoriska faktorer och individuella faktorer innehåller, som presenteras nedan, ett antal "items" där den upplevda stressen är kopplad till en viss orsak. Respondenten svarar på så sätt på två saker samtidigt nämligen om en viss sak upplevs som stressande. Det vill säga att respondenten kopplar samman i vilken utsträckning de tror att en viss faktor ger upphov till upplevd stress. Kategorin frågor/påstående under kategorin upplevd stress är

därför tänkta att ta reda på om respondenten generellt sätt upplever sig stressad eller ej. Dessa ”item” är därför inte kopplade till en viss orsak. De är konstruerade efter de ”symptom” och effekter stress kan ha på en individ (Christianson & Granhag, 2004; Hammarlund, 2001; Passer & Smith, 2007; Angelöw & Jonsson, 2006). Kategorin innehåller 13 stycken ”items”. En 7-gradig likertskala användes som svarsmodell och den spände mellan ”instämmer inte alls” till ”instämmer helt”. Respondentens svar på de 13 items som kategorin innehöll sammanställdes för att få ett medelvärde för hela kategorin. Detta medelvärde användes sedan för att sammanställa de 13 items till en sammansatt ny variabel (total upplevd stress). De 13 ”items” som använts har konstruerats med stöd av forskning kring symptom på stress (Christianson & Granhag, 2004; Hammarlund, 2001; Passer & Smith, 2007; Angelöw & Jonsson, 2006; McKenna, 2008).

### *Organisatoriska faktorer (del 3)*

Delen ”organisatoriska faktorer” innehåller 16 stycken påstående (items) som är tänkta att täcka de eventuella organisatoriska faktorer som kan orsaka upplevd stress. Enkäten som är framtagen av McCreary & Thompson (2006) är testad för validitet och reliabilitet. Cronbach’s alfa ( $\alpha$ ) visade på en hög reliabilitet (0.92). De 16 påståendena är rakt översatta från engelska till svenska och sedan använda i sin helhet. En 7 gradig likertskala användes som svarsmodell precis som i ursprungsenkäten (PSQ-Org). Skalan spände från ”inte alls stressande” (värde=1) och ”mycket stressande” (värde=7). Respondentens svar på de 16 items som kategorin innehöll sammanställdes för att få ett medelvärde för hela kategorin. Detta medelvärde användes sedan för att sammanställa de 16 items till en sammansatt ny variabel (total upplevd stress org.). Denna sammansatta variabel kan sägas mäta i vilken utsträckning man upplever sig av stressad av organisatoriska faktorer.

### *Individuella faktorer (del 4)*

Delen ”individrelaterade faktorer” innehåller 19 stycken påståenden (items) som då är tänkta att främst täcka de eventuella individrelaterade faktorer som kan orsaka upplevd stress. Enkäten i original kallas för ”PSQ-Op” och är även den framtagen av McCreary & Thompson (2006). Även denna enkät är rakt översatt från engelska till svenska och använd i sin helhet. Ursprungsenkäten är testad för validitet och reliabilitet. Cronbach’s  $\alpha$  visade på hög reliabilitet med ett värde på 0.93. En 7 gradig likertskala användes som svarsmodell precis som i ursprungsenkäten (PSQ-Op). Skalan spände från ”inte alls stressande” (värde=1) och ”mycket stressande” (värde=7). Respondentens svar på de 19 items som kategorin innehöll sammanställdes för att få ett medelvärde för hela kategorin. Detta medelvärde användes sedan för att sammanställa de 19 items till en sammansatt ny variabel (total upplevd stress ind.). Denna sammansatta variabel kan sägas mäta i vilken utsträckning man upplever sig stressad av individrelaterade faktorer.

### *Respondenter*

Internetlänken till enkäten distribuerades via polisens interna e-post system. Enkäten gick då ut till de anställda som innehar en egen e-postadress (245 stycken). Vid summering och kontroll visade det sig att 162 personer mottagit och öppnat e-

postmeddelandet och av dem har 107 personer svarat på enkäten. Den totala svarsfrekvensen var därmed 66,04%. 83 personer svarade via ”automatsvar” att de inte var på arbetet under den tid då enkäten var tillgänglig. Orsaken till detta var bland annat föräldraledigheter, semester, interna utbildningar och/eller sjukskrivning. Av dem som besvarade enkäten var 73 män och 33 kvinnor, en respondent valde att inte svara på den frågan. Medelåldern för samtliga deltagare var 42 år, för kvinnorna var medelåldern 40,2 år och för männen 42,8 år. Av dem som besvarade enkäten var 83 poliser, 22 civilanställda och två valde att inte besvara frågan. Fördelningen över enheterna/avdelningarna var som följer: utredning 41st, uttryckningen 27st, administration 21st, närpolisen 15st, trafikavdelningen 2st och 1 respondent svarade ej på frågan. 61 uppgav att de arbetade i inre tjänst och 40 i yttre tjänst, sex personer valde att ej besvara frågan.

### *Pilotstudie*

En pilotstudie genomfördes för att kontrollera reliabilitet och validitet för del 2, del 3 och del 4. Pilotstudien gjordes med hjälp av 10st poliser i en angränsande polismyndighet. Pilotstudien visade på en hög reliabilitet för del 2 (Cronbach's  $\alpha = 0,96$ ), del 3 (Cronbach's  $\alpha = 0,93$ ) och för del 4 (Cronbach's  $\alpha = 0,94$ ). De ”items” som användes i del 3 och del 4 hade tidigare testats för reliabilitet och validitet men på grund av att de nu översatts från engelska till svenska valde jag att ta med dessa i pilotstudien för att få ett mer rättvisande värde.

Validiteten testades genom att kunniga på området, så som lärare inom psykologi på polishögskolan, studiekamrater och kollegor tillfrågades huruvida de tyckte att studiens ”items” mätte det som de var tänkta att mäta. Vidare så hade del 3 och del 4 testats för validitet i sitt grundutförande och det fanns ingen anledning att anta att denna validitet skulle ha ändrats på grund av en översättning (McCreary & Thompson, 2006).

### *Procedur*

Kontakt togs med ledningen på polismyndigheten i Blekinge för att få tillåtelse att genomföra denna undersökning på arbetsplatsen. Tillstånd gavs varpå arbete med distributionsmöjligheter påbörjades. Ett datoriserat distributionsprogram fanns sedan tidigare på myndigheten men på grund av bland annat sekretessrelaterade bekymmer kunde detta ej användas. Andra möjligheter så som pappersenkäter, svarsstationer (med dator) med mera undersöktes innan slutligen valet föll på en internetbaserad enkät. Programmet ”Google Docs” som tillhandahålls gratis av ”Google®” valdes då det både kan användas för att konstruera en enkät samt sammanställa resultat så att de senare kan användas i SPSS (statistikanalysprogram).

En internetlänk till den aktuella enkäten distribuerades sedan ut via intern e-post till de anställda i Blekinge. På grund av tekniska begränsningar i polismyndigheternas datorer har inte samtliga anställda tillgång till Internet vilket ledde till att alla ej hade möjlighet att svara på enkäten.

I enkätens inledning beskrevs undersökningens huvudsakliga syfte och att respondentens anonymitet garanterades. Endast en fråga i enkäten var specialinriktad till en viss yrkeskategori och det var en fråga gällande hur länge respondenten varit polis. Civilanställda kunde därför ej svara på denna fråga. I övrigt var alla frågor/påstående möjliga att besvara för samtliga respondenter.

## Resultat

### *Hypoteser*

*H<sub>1</sub> - I vilken utsträckning man upplever sig stressad av organisationsrelaterade faktorer skiljer sig mellan dem som har inre tjänst och de som har yttre tjänst.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen inom den organisationsinriktade kategorin mellan de som har inre respektive yttre tjänst ( $n=101$ ). Testet visade på en signifikant skillnad i medelvärde på total upplevd stress inom organisationskategorin mellan de som arbetade i inre tjänst ( $M= 2.93$ ,  $SD= 0.92$ ) respektive yttre tjänst ( $M= 3.48$ ,  $SD= 0.97$ ,  $t(99) -2.87$   $p= 0.005$ ). Nollhypotesen; att det ej finns någon skillnad mellan grupperna, kunde därmed förkastas. En eta2 beräkning visade på en moderat effektstorlek ( $\eta^2= 0.07$ ).

*H<sub>2</sub> - I vilken utsträckning man upplever sig stressad av individrelaterade faktorer skiljer sig mellan dem som har inre tjänst och de som har yttre tjänst.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen inom den individinriktade kategorin mellan de som har inre respektive yttre tjänst ( $n=101$ ). Testet visade på en signifikant skillnad i medelvärde på total upplevd stress inom individkategorin mellan de som arbetade i inre tjänst ( $M= 2.44$ ,  $SD= 0.84$ ) respektive yttre tjänst ( $M= 3.36$ ,  $SD= 1.20$ ,  $t(63,90) -4.20$   $p < 0.001$ ). Nollhypotesen; att det ej finns någon skillnad mellan grupperna, kunde därmed förkastas. En eta2 beräkning visade på en stor effektstorlek ( $\eta^2= 0.16$ ).

*H<sub>3</sub> - Den totala upplevda stressen varierar med antalet arbetade år på arbetsplatsen.*

En korrelationsberäkning genomfördes för att se huruvida den totala upplevda stressen varierar med antalet arbetade år på arbetsplatsen ( $n=107$ ). Beräkningen visade att det inte finns någon signifikant ( $p > 0.05$ ) korrelation mellan total upplevd stress och antalet arbetade år på arbetsplatsen. En  $r^2$  beräkning visade på en mycket liten effektstorlek ( $r^2= 0.005$ ).

*H<sub>4</sub> - Den totala upplevda stressen varierar mellan dem som själva kan påverka sin arbetstid jämfört med dem som har ett fast schema.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen mellan de som planerar sin egen arbetstid respektive de som har fast schema ( $n=105$ ). Testet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan de som planerar sin egen arbetstid ( $M= 2.61$ ,  $SD= 1.24$ ) respektive dem som har ett fast schema ( $M=$

2.65,  $SD= 1.15$ ,  $t(103) -0.18$   $p > 0.05$ ). En  $\eta^2$  beräkning visade på en mycket liten effektstorlek ( $\eta^2= 0.014$ ).

*H<sub>5</sub> - Den totala upplevda stressen är större hos dem som har skifttjänstgöring.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen mellan de som har skifttjänstgöring respektive dem som arbetar dagtid ( $n=100$ ). Testet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan de som har skifttjänstgöring ( $M= 2.73$ ,  $SD= 1.04$ ) respektive dem som arbetar dagtid ( $M= 2.44$ ,  $SD= 1.30$ ,  $t(98) -1.23$   $p > 0.05$ ). En  $\eta^2$  beräkning visade på en mycket liten effektstorlek ( $\eta^2= 0.001$ ).

*H<sub>6</sub> - Den totala upplevda stressen är större hos dem som har en arbetsledande ställning.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen mellan de som har en arbetsledande ställning respektive dem som inte har det ( $n=106$ ). Testet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan de som har en arbetsledande ställning ( $M= 2.45$ ,  $SD= 1.40$ ) respektive dem som inte har det ( $M= 2.65$ ,  $SD= 1.16$ ,  $t(104) -0.61$   $p > 0.05$ ). En  $\eta^2$  beräkning visade på en mycket liten effektstorlek ( $\eta^2= 0.002$ ).

*H<sub>7</sub> - Den totala upplevda stressen varierar med vilket kön man har.*

Ett "t-test för oberoende grupper" genomfördes för att se om var någon skillnad i den totala upplevda stressen mellan män och kvinnor ( $n=106$ ). Testet visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan män ( $M= 2.60$ ,  $SD= 1.17$ ) respektive kvinnor ( $M= 2.64$ ,  $SD= 1.27$ ,  $t(104) 0.15$   $p > 0.05$ ). En  $\eta^2$  beräkning visade på en mycket liten effektstorlek ( $\eta^2= 0.002$ ).

### *Reliabilitet*

Enkäten och dess olika delar testades återigen för reliabilitet och validitet. Cronbach's alfa ( $\alpha$ ) för "upplevd stress" (0,92), "upplevd stress, organisationsinriktad" (0,89) och "upplevd stress, individinriktad" (0,94) visade även dem, var för sig, på en hög reliabilitet. Validiteten är testad genom utlåtande från sakkunniga från olika högskolor och universitet, mer om detta återfinns i diskussionsdelen.

### *Total upplevd stress, organisationsinriktad*

Deskriptiv statistik för den totala upplevda stressen inom den organisationsinriktade kategorin visade att det var "brist på resurser" som var den största upplevda orsaken till stress bland undersökningsdeltagarna men även "personalbrist" och "inkonsekvent ledarskapstil" visade sig vara betydande orsaker.

En jämförelse gjordes även med resultat från en kanadensisk undersökning som gjordes i samband med utvecklandet av originalundersökningen. Jämförelsen visade att det var ungefär samma upplevda orsaksfaktorer som fick höga värden både i min undersökning respektive den kanadensiska. Det fanns dock en orsaksfaktor som visade på en tämligen stor differens nämligen "relation till kollegor" där den kanadensiska undersökningen visade ett

betydligt högre värde än i min undersökning. En sammanställning över de uppmätta medelvärden samt de från den kanadensiska undersökningen presenteras i tabell 1 nedan.

Tabell 1.

*Organisationsinriktade bakgrundsfaktorer till upplevd stress. Medelvärdesjämförelse mellan Kanadensisk och Svensk polis.*

	Relation kollegor	Favorisering	Prestera inför myndigheten	Administrativa uppgifter	Ändringar lagstiftning	Personalbrist	Omständligt skrivarbete	Brist utbildning
Medelvärde egen undersökning	1,97	2,91	2,89	3,27	2,54	4,36	3,40	3,64
Medelvärde kanadensisk undersökning	3,18	4,14	3,26	4,35	4,04	4,58	4,34	3,39
	Relation chefer	Inkonsekvent ledarskapsstil	Brist på resurser	Ojämlig ansvarsfördelning	Sjukanmälningar negativt	Chefer vikt vid negativt	Egensansvar	Ej rätt anpassad utrustning
Medelvärde egen undersökning	2,37	4,27	4,47	3,45	1,86	3,41	2,14	3,59
Medelvärde kanadensisk undersökning	3,42	4,38	4,17	3,94	2,53	3,45	3,10	3,68

Man kan dock nämna det att de olika orsaksfaktorerna överlag fick högre värden i den kanadensiska undersökningen.

*Total upplevd stress, individinriktad*

Även inom den individinriktade kategorin gjordes en jämförelse med resultaten av den kanadensiska undersökningen. Även inom denna kategori var det ganska lika mellan vilka upplevda orsaksfaktorer som var framstående. I den egna undersökningen visade sig att brist på tid att umgås med familj och vänner och att försöka få ihop livet utanför arbetet var de upplevda orsaksfaktorer som fick högst värden. Även i den kanadensiska undersökningen var dessa orsaksfaktorer bland dem som fick högst värden. Det fanns dock en väsentlig skillnad i värdet på en av orsaksfaktorerna nämligen ”pappersarbete” i övrigt följdes de ganska väl åt. I tabell 2 nedan presenteras en sammanställning över medelvärdena i den egna, respektive den kanadensiska undersökningen.

Tabell 2.

*Individinriktade bakgrundsfaktorer till upplevd stress. Medelvärdesjämförelse mellan Kanadensisk och Svensk polis.*

	Arbets- tid	Övertid	Risken skadas	att	Ar- bete fri- tiden	Trau- matiska upp- levelser	Pappers- arbete	Liv utanför arbetet	Umgås med familj vänner	Ej tid för mat	Ej tid till träning
Medelvärde egen undersökning	2,64	2,59	2,24		2,73	2,64	2,46	3,64	3,89	2,72	3,43
Medelvärde kanadensisk undersökning	3,60	3,31	2,92		3,36	3,69	4,37	3,07	3,60	3,56	3,74
	Trötthet på arbetet	Hitta vänner utanför arbetet	Arbets- relaterade hälso- bekymmer		Familj ej förstår arbetet	Hög profil allmänhet en	Negativa kommen- tarer allmänheten	Begränsningar sociala livet	Ensam- arbete kväll natt	Alltid vara på ar- betet	Familj märker på- verkan av arbetet
Medelvärde egen undersökning	3,36	2,38	3,01		2,35	2,31	3,05	2,71	2,51	3,06	2,90
Medelvärde kanadensisk undersökning	3,94	2,66	3,43		2,91	2,79	3,16	2,90	3,23	3,27	2,79

Även inom den individinriktade kategorin var värdena från den kanadensiska undersökningen överlag högre än i den egna undersökningen.

*Total upplevd stress*

För att kontrollera huruvida de anställda vid polismyndigheten i Blekinge upplevde sig stressade eller ej togs en frekvenstabell (tabell 3) fram ( $n=107$ ). Denna visade ett medelvärde på 2,6 (skalan spände mellan 1 som betydde ”inte alls stressad” och 7 som betydde ”mycket stressad”) vilket innebär att de anställda enligt mitt sätt att se det ändå visade på en moderat stressnivå. Resultatet kommer från del 2 i enkäten. Den är inte så låg att den kan förkastas utan arbetsgivaren bör fundera kring om det för dem är en acceptabel nivå.

Tabell 3.

*Frekvenstabell över total upplevd stress (del 2 i enkäten)*

N	107
Medelvärde	2,60
Standardavvikelse	1,20



## Diskussion

Studiens syfte var bland annat att se huruvida de anställda vid polismyndigheten i Blekinge upplever sig stressade eller ej och för att kartlägga skillnader i upplevd stress, och dess upplevda orsaker, mellan olika grupper. Förhoppningen var också att man skulle kunna generalisera resultaten till övriga polismyndigheter i landet.

Resultaten av denna undersökning var dock svåra att jämföra med tidigare studier. De studier som faktiskt har gjorts har varit av ett annat slag och har inte behandlat de upplevda orsaksfaktorerna som denna undersökning gjort. Denna del i uppsatsen kommer först att ta upp diskussion kring val av undersökningsmetod samt reliabilitet, validitet och svarsfrekvens. Sedan kommer undersökningens resultat kopplat till hypoteserna att diskuteras och därefter kommer förslag på vidare forskning att presenteras.

### *Val av metod*

Val av metod föll som sagt på en enkät. Enkätens tredje och fjärde del var som tidigare nämnts framtagna ur en befintlig kanadensisk enkät (PSQ-Org samt PSQ-Op). De andra enkäter som skulle kunna vara aktuella i detta fall, så som "Job Stress Survey (JSS)", "Nöjd Medarbetar Index (NMI)" och "QPS Nordic", behandlar ganska allmänna och generella orsaksfaktorer och saknar dessa polisspecifika faktorer som är av stort intresse i denna undersökning (McCreary & Thompson, 2006). Det finns även andra enkäter som faktiskt är inriktade mot polisverksamheten så som "Police Stress Survey" (Berg, Hem, Lau, Håseth & Ekeberg, 2005). Den enkäten innehåller tämligen många frågor/påstående (items) vilket gör att det finns en viss risk att respondenten tröttnar och fyller i den utan att egentligen fundera igenom vad han eller hon svarar på (Bryman, 2007).

En nackdel med att använda den valda enkäten är, precis som tidigare nämnts, att när man låter respondenterna själva skatta vilka faktorer som de tror påverkar den upplevda stressen är att de inte nödvändigtvis svarar mot de faktorer som verkligen leder till stress. En fördel med att använda den (valda) kanadensiska enkäten var dock att den möjliggjorde en jämförelse av vilka faktorer som svenska respektive kanadensiska poliser upplever ger upphov till stress.

Om man vill få klarhet i individ- och organisationsrelaterade orsaker till upplevd stress bör man egentligen operationalisera (det vill säga, mäta, eller ännu hellre manipulera) de olika individ- och organisationsrelaterade faktorerna som separata variabler. Detta kan man till exempel göra genom att jämföra den upplevda stressen bland medarbetarna på två olika, men jämförbara, avdelningar som skiljer sig åt endast med avseende på personaltäthet (eller att medarbetarna på den ena avdelningen upplevt mer traumatiska händelser än medarbetarna på den andra avdelningen, och så vidare). Sådan design var dock inte praktiskt möjlig i detta uppsatsarbete.

Del 3 och 4 är som tidigare nämnts hämtade från en kanadensisk förlaga som är utvecklad för just polisarbetet. De olika faktorerna är anpassade till polisarbetet och innehåller för yrket specifika delar. Detta gör att de på ett relevant sätt passar in i denna undersökning.

De tillför dessutom möjligheten att se huruvida det är några enskilda faktorer som påverkar mer eller mindre än andra.

### *Reliabilitet, validitet och svarsfrekvens*

Reliabiliteten i undersökningen bedöms som hög. Detta på grund av de höga alphavärden som erhållits vid reliabilitetsanalyser både i pilottestet och i den faktiska undersökningen. Att stora delar av undersökningen bygger på en tidigare undersökning genomförd i Kanada som redan testats och utvärderats för reliabilitet och validitet bidrar till tron på att denna undersökning både är reliabel och har hög validitet. Även validiteten bedöms vara hög då de olika frågorna/påståendena är framtagna ur tidigare forskning och sedan ett tag tillbaka använts vid diverse olika undersökningar med gott resultat. Som tidigare nämnts så har anställda vid olika polismyndigheter, lärare på polishögskolan samt lärare vid andra högskolor och universitet granskat de frågor och påstående som finns i undersökningen. Deras utlåtande gör gällande att undersökningen har en hög validitet. Validiteten i den kanadensiska undersökningen har testats genom utlåtande från andra forskare på området samt utlåtande från respondenter i olika pilotundersökningar. Det faktum att påståendena i den organisationsinriktade och den individinriktade kategorin översatts från engelska till svenska bör inte ha haft någon negativ inverkan på validiteten.

För att gå vidare med svarsfrekvensen så var denna tämligen låg i förhållande till förväntningar som ställdes upp innan undersökningens genomförande. Enligt Bryman (2007) så är en acceptabel nivå mellan 60-70%. Denna undersökning hade en svarsfrekvens på 66,04% vilket då är acceptabelt. Innan enkäten skulle distribueras kontaktades ledningen i den aktuella polismyndigheten. De ställde sig positiva till undersökningen och gav sitt medgivande till att den distribuerades ut till de anställda via den interna e-posten.

Polismyndigheten har i egen regi genomfört ett antal undersökningar de senaste två åren som behandlar bland annat arbetsklimat, utrustning med mera. Även rikspolisstyrelsen har med jämna mellanrum de senaste åren gett ut ett antal olika enkäter till alla medarbetare. Detta har gjort att varje enskild anställd har fått svara på en hel del enkäter den senaste tiden. Detta har förmodligen lett till att de blivit ”trötta” och ointresserade av att svara på ytterligare en enkät. Med denna förhandsinformation valdes en enkät med tämligen få items för att korta ner svarstiden och på så sätt höja svarsfrekvensen.

Några andra faktorer som kan ha påverkat svarsfrekvensen är det faktum att den distribuerats på arbetstid vilket kan ha lett till att en del valt att inte delta då det finns en viss risk att andra hade sett vad de svarat. Det är också så att ämnets art gör att en del väljer att inte delta då det berör dem för mycket. Det kan också vara så att någon upplevt det stressande att svara på enkäten på grund av att arbetet kan bli lidande och att de då av den anledningen valt att inte svara. Trots ett tämligen stort bortfall så bedöms resultatet ändå vara representativt även för andra polismyndigheter. Det verkar inte vara något systematiskt bortfall då man inte kan se att vissa grupper inom organisationen haft sämre möjligheter att svara än andra. Men det går dock inte att helt utesluta ett systematiskt bortfall.

## *Hypoteser*

De första två hypoteserna visade sig stämma ganska väl överens med testresultaten. Den upplevda stressen inom den organisationsinriktade såväl som inom den individinriktade kategorin visade sig variera med inre respektive yttre tjänst. Anledningarna till detta kan vara många. Men det kan faktiskt vara så att skillnaden verkligen beror på att de i yttre tjänst faktiskt upplever de olika orsaksfaktorerna som mer stressande än de i inre tjänst. Det kan också vara så att de i yttre tjänst i större utsträckning kommer i kontakt med de orsaksfaktorer som fanns med i undersökningen. Exempel på dessa orsaksfaktorer kan vara risken att skadas på arbetet, risken att bli utsatt för traumatiska upplevelser, inte kunna påverka sin arbetstid, skiftarbete, nattarbete med mera. Samtliga dessa orsaksfaktorer, som var och en visat sig vara betydelsefulla i forskning kring stress och ohälsa, kan man tänka sig är mer påtagliga bland dem som arbetar i yttre tjänst. De båda hypoteserna är uppställda som oriktade hypoteser men som åskådliggjorts i inledningen så visar tidigare forskning på att det borde vara en skillnad mellan de som jobbar i inre respektive yttre tjänst. Det finns dock mycket begränsad forskning på området och detta gör att dessa bägge hypoteser fyller ett syfte dels genom att fylla ett tomrum i befintlig forskning samt se huruvida den tidigare forskningen faktiskt kan appliceras på polisarbetet.

Den tredje hypotesen fick inget empiriskt stöd. Detta resultat går emot tidigare forskning som visar att kortare tid på en arbetsplats oftare genererar en högre upplevd stress (McKenna, 2008). Anledningen till detta resultat tros vara det tämligen lilla urvalet. En ny undersökning med fler deltagare och större spridning i antalet arbetade år borde enligt tidigare forskning ge ett annat resultat. Detta för att det ligger nära till hands att tro att man med ökat antal arbetade år också får andra förutsättningar att klara av sitt arbete samt att man fått en ökad förståelse och kunskap för arbetet som sådant. Man kan dock givetvis inte utesluta att det faktiskt är som resultaten visar i denna undersökning.

Den fjärde och femte hypotesen fick inte heller empiriskt stöd. Den fjärde hypotesen borde enligt tidigare forskning ha blivit bekräftad. Detta eftersom en person som kan påverka sin egen arbetstid borde kunna planera in tider som är bättre i förhållande till rådande familjesituation, hälsa och personliga egenskaper. Detta borde, som presenterat i inledningen, leda till att många av de faktorer som kan bidra till upplevd stress minskar och på så sätt borde också den upplevda stressen minska. På frågan varför det är så här måste svaret dock bli att mer forskning krävs. Någon tidigare forskning på området inom polisverksamheten finns ej i dagsläget. Den femte hypotesen borde enligt tidigare presenterad forskning visa att de som har skifttjänstgöring i högre utsträckning upplever sig stressade än de som ej har skifttjänstgöring. Detta då skifttjänstgöringen påverkar många av de faktorer som påverkar den upplevda stressen. Resultatet är därför något oväntat. En möjlig förklaring kan även här vara att forskningen inom polisväsendet är begränsad.

Den sjätte hypotesen fick inte heller empiriskt stöd då resultaten visade att det inte fanns någon signifikant skillnad i den totala upplevda stressen mellan de som hade en arbetsledande ställning respektive dem som inte hade det. Dessa resultat går helt emot tidigare forskning som visar att en arbetare med en arbetsledande ställning i större utsträckning känner

sig stressad än den arbetare som inte har det (Panaccio & Vandenberghe, 2009; McKenna, 2008). Återigen kan det lilla urvalet spela en viktig roll. En ny undersökning med fler respondenter från flera olika myndigheter hade troligen fått ett annat resultat. Detta på grund av att det kan vara lokala skillnader i ledningsstruktur och stöd till chefer som påverkar resultatet. Denna teori saknar dock empirisk förankring men bygger på forskning som presenterats av McKenna (2008). Men återigen kan man inte helt förkasta resultaten utan det kan faktiskt vara så. Tidigare forskning är inte fokuserad på polisväsendet utan har genomförts inom andra yrkesområden vilket kan vara en orsak till att resultaten inte stämmer överens med varandra. Orsaken till detta kan vara, som beskrivet ovan, att det finns en viss skillnad i ledningsstrukturer, stöd till chefer och delegeringsmöjligheter mellan polisväsendet och övriga organisationer.

Den sjunde och sista hypotesen visade sig inte heller den få stöd av resultatet av undersökningen. Enligt tidigare forskning så känner sig kvinnor generellt sett mer stressade än män (He, Zhao & Ren, 2005; McKenna, 2008). Så var inte fallet i denna undersökning då några signifikanta skillnader ej kunde hittas. Även detta kan vara ett resultat av ett litet urval men troligtvis är det så att resultaten faktiskt stämmer och att det då inte finns några könsskillnader. Det kan vara så att den forskning som tidigare gjorts på området inte är applicerbar på arbetet vid en polismyndighet i Sverige. Precis som beskrivet vid de tidigare hypoteserna så är det möjligt att polisorganisationens struktur är uppbyggd så till vida att dessa genuskillnader försvinner. Det kan också vara så att kvinnor som söker sig till polisen skiljer sig från andra kvinnor gällande stresstålighet, kognitiv bearbetningsförmåga och/eller fysiologiska förutsättningar. Därmed inte sagt att de är bättre än andra kvinnor men de kanske är något mer androgyna än kvinnor i många andra yrkesgrupper. Det skall dock poängteras att detta saknar empiriskt stöd men det är något som diskuterats på polishögskolan.

En frekvenstabell (tabell 3) över den totala upplevda stressen hos de anställda togs fram för att se huruvida de upplevde sig stressade eller ej. Resultatet visade på ett medelvärde på 2,6 på en 7-gradig skala. Som tidigare presenterats så innebär värdet 1 inte alls stressad och värdet 7 mycket stressad. Värdet är inte alarmerande men det borde ändå vara obekvämt för en arbetsgivare att arbetstagarna faktiskt känner sig något stressade. Det väcker frågor kring vilka faktorer som påverkar detta resultat och då givetvis också vad man kan göra för att sänka den upplevda stressnivån. Någon tidigare forskning som visar huruvida 2,6 är ett lågt, moderat eller högt värde finns ej men genom diskussioner med sakkunniga på området så framkom att ett värde över 2 ej bör anses som ringa eller förkastas.

### *Slutsatser*

Undersökningens resultat har i vissa avseenden visat sig stämma överens med tidigare forskning men också i vissa andra avseenden helt gått emot densamma. De eventuella orsakerna till detta har diskuterats i samband med hypotesdiskussionen ovan. Det är ändå så att resultaten kan vara av ett visst intresse för ledningsgrupper inom polisverksamheten. Detta då respondenterna faktiskt har svarat på vilka orsaksfaktorer som de upplever mest stressande. Genom att ta till sig dessa resultat kan myndigheterna få en förståelse vad som kan upplevas som jobbigt för arbetstagaren och då lägga fokus på dessa för att skapa ett bättre och tryggare

arbetsklimat. Man ska dock vara medveten om att de faktorer som arbetstagarna upplever att de blir stressade av kanske inte är de som arbetstagarna de facto blir stressade av, varför det inte är säkert att åtgärder som går ut på att reducera dessa faktorer verkligen har effekt. Resultaten har också visat sig stämma ganska väl överens med de resultat som erhållits i samband med den kanadensiska undersökningen. Detta gör att det skulle vara intressant att göra mer och fler jämförelser med andra länders polisorganisationer.

#### *Förslag till vidare forskning*

Denna undersökning har som tidigare nämnts tagit upp upplevda orsaksfaktorer och även kopplat dem till olika grupper inom polismyndigheten. Resultaten säger dock inget om de faktiska orsaksfaktorerna vilket är av stort intresse. De faktiska orsaksfaktorerna kan spela en helt annan roll i utvecklandet av en bättre arbetsmiljö/arbetsplats. För att utröna detta bör man genomföra en mer omfattande undersökning. Gärna en undersökning som innehåller både kvalitativa intervjuer och kvantitativa metoder så som enkäter. Urvalet bör vara betydligt större och mer utspritt över riket. Man bör också distribuera enkäterna via vanlig post så att respondenten i lugn och ro kan besvara den utan överinseende från kollegor och chefer. Undersökningar liknande denna har gjorts i en del andra länder runt om i världen. Ett samarbete med dessa och jämföra resultat skulle kunna bidra till bättre arbetsmiljöer inom polisorganisationerna runt om i världen. Samarbete över gränserna kan hålla kostnaderna nere då det är tämligen dyrt att ta fram och hantera/distribuera/analysera undersökningar. På så sätt skulle man kunna få en effektiv och produktiv forskning.

## Referenser

- Abrahamsson, Bengt & Aarum Andersen, Jon (2007) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer, fjärde upplagan* Liber AB: Malmö
- Angelöw, Bosse & Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi, andra upplagan* Studentlitteratur: Lund
- Arbetsmiljöverket (2009) *Stress – an increasingly common work environment problem*  
<http://www.av.se/teman/stress/>
- Arbetstidslagen (SFS 1982:673)
- Aronson, Elliot, Wilson, Timothy D. & Akert, Robin M. (2005) *Social Psychology, Fifth Edition* Pearson Education International: United States Of America
- Berg, Anne Marie, Hem, Erlend, Lau, Bjørn, Håseth, Kjell & Ekeberg, Øivind (2005) Stress in the Norwegian police service *Occupational Medicine, Vol. 55 No. 2*
- Boyd, Nancy G., Lewin, Jeffrey E. & Sager, Jeffrey K. (2009) A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes *Journal of Vocational Behavior, 75, 197–211*
- Bryman, Alan (2007) *Samhällsvetenskapliga metoder* Liber AB: Malmö
- Christianson, Sven Å & Granhag, Pär Anders (2004) *Polispsykologi* Natur & Kultur: Falun
- Dallner, Margareta, Lindström, Kari, Elo, Anna-Liisa, Skogstad, Anders, Gamberale, Francesco, Hottinen, Vesa, Knardahl, Ørhede, Stein & Elsa (2009) *Användarmanual för QPSNordic Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige* Arbetslivsrapport nr 2000:19, <http://www.niwl.se/arb/> 2009-11-10
- Dolcos, Sanda M. & Daley, Dennis (2009) Work Pressure, Workplace Social Resources, and Work–Family Conflict: The Tale of Two Sectors *International Journal of Stress Management, Vol. 16, No. 4, 291–311*
- Halbesleben, Jonathon R. B. & Harvey, Jaron and Bolino, Mark C. (2009) Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family *Journal of Applied Psychology, Vol. 94, No. 6, 1452–1465*
- Hammarlund, Claes-Otto (2001) *Bearbetande samtal* Natur & Kultur: Finland
- He, Ni, Zhao, Jihong & Ren, Ling (2005) Do race and gender matter in police stress? A preliminary assessment of the interactive effects *Journal of Criminal Justice, 33, 535–547*
- Hennig-Fast, Kristina, Werner, Natalie S., Lermer, Ramona, Latscha, Knut, Meister, Franziska, Reiser, Maximilian, Engel, Rolf R. & Meindl, Thomas (2009) After

facing traumatic stress: Brain activation, cognition and stress coping in policemen *Journal of Psychiatric Research*, 43, 1146–1155

- Holmgren, Kristina (2008) Work related stress in women Assessment, prevalence and return to work *Intellecta DocuSys AB Västra Frölunda: Göteborg*
- Kecklund, Göran, Eriksen, Claire Anne & Åkerstedt, Torbjörn (2006) *Hälsa, arbetstider och säkerhet inom Polisen Redovisning av HASP-projektet* <http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=5759> 2009-11-10
- Liu, Cong, Spector, Paul E. & Shi, Lin (2008) Use of Both Qualitative and Quantitative Approaches to Study Job Stress in Different Gender and Occupational Groups *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 13, No. 4, 357–370
- Martinussen, M., Richardsen, A.M. & Burke, R.J. (2007) Job demands, job resources, and burnout among police officers *Journal of Criminal Justice*, 35, 239–249
- McCreary, Donald R. & Thompson, Megan M. (2006) Development of Two Reliable and Valid Measures of Stressors in Policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires *International Journal of Stress Management*, Vol. 13, No. 4, 494–518
- McKenna, Eugene (2008) *Business Psychology And Organisational Behaviour Fourth Edition* Psychology Press: United States Of America
- Mikkelsen, Aslaug & Burke, Ronald J. (2004) Work–Family Concerns of Norwegian Police Officers: Antecedents and Consequences *International Journal of Stress Management*, Vol. 11, No. 4, 429–444
- Mikkelsen, Aslaug & Burke, Ronald J. (2004) Work–Family Concerns of Norwegian Police Work–Family Conflict: The Tale of Two Sectors *International Journal of Stress Management*, Vol. 16, No. 4, 291–311
- Morash, Merry, Kwak, Dae-Hoon, Hoffman, Vincent, Hun Lee, Chang, Ho Cho, Sun & Moon, Byongook (2008) Stressors, coping resources and strategies, and police stress in South Korea *Journal of Criminal Justice*, 36, 231–239
- Norrbin, Benny & Svensson, Malin (2004) Förhållandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterad stress *Umeå universitet: Institutionen för psykologi, Psykologexamensuppsats, vt-04*
- Panaccio, Alexandra & Vandenberghe, Christian (2009) Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224–236
- Passer, Michael W. & Smith, Ronald E. (2007) *Psychology The Science Of Mind and Behaviour* McGraw Hill: United States Of America
- Pervin, Lawrence A., Cervone, Daniel & John, Oliver P. (2005) *Personality, Theory and research, Ninth Edition* John Wiley & Sons, Inc: United States Of America

- Pines Malach, Ayala & Keinan, Giora (2005) Stress and burnout: The significant difference  
*Personality and Individual Differences, 39, 625–635*
- Pisarski, Anne, Lawrence, Sandra A., Bohle, Philip & Brook, Christine (2008) Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers *Applied Ergonomics, 39, 580–588*
- Reiser, Maximilian, Engel, Rolf R. & Meindl, Thomas (2009) After facing traumatic stress: Brain activation, cognition and stress coping in policemen *Journal of Psychiatric Research, 43, 1146–1155*
- Rodell, Jessica B. and Judge, Timothy A. (2009) Can “Good” Stressors Spark “Bad” Behaviors? The Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors With Citizenship and Counterproductive Behaviors. *Journal of Applied Psychology* © Vol. 94, No. 6, 1438–145
- Åkerstedt, Torbjörn (2003) Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning *Stressforskningsrapporter nr 300, Stockholm, ISSN 0280-2783 <http://www.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=5759> 2009-11-10*



# Undersökning (2010)

Hej

Jag studerar Psykologi på Högskolan i Kristianstad och inom ramen för detta skall jag skriva en uppsats på c-nivå. Denna enkät utgör underlaget för uppsatsen. Jag är mycket tacksam om Du vill svara på denna enkät då informationen är en förutsättning för genomförandet av denna uppsats.

Om du har några frågor, funderingar och/eller åsikter så är du välkommen att kontakta mig. Detta kan du göra genom att skicka ett GW (polisens internmail, skriv då "Andreas Hultner" i fältet "till") eller genom att ringa mig på mobiltelefonnummer 0738-14 28 54

På följande sidor finns frågor om dig, ditt arbete och din arbetsplats. Syftet med detta frågeformulär är att samla information för att utveckla arbetet och arbetsmiljön.

Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att kryssa för eller markera det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt.

Du svarar givetvis helt anonymt och någon möjlighet att i efterhand härleda svaren till dig är omöjligt.

Nedan kommer först ett exempel på hur en fråga kan vara uppställd:

---

Att tåget aldrig går på avsatt tid...

Efter varje fråga kommer en sjugradig skala. Vänligen markera den ruta som bäst beskriver hur mycket stress den situationen/saken orsakat dig de senaste sex månaderna.

Skalan går från; "inte alls stressande" till "mycket stressande"

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

## Del 1

Innan frågorna som exemplifierats ovan kommer så ställs det ett antal frågor kring dig och din arbetssituation. Vänligen markera det alternativ som passar bäst. Eller om frågan så kräver; skriv in ditt svar i den markerade textrutan. Markera endast ett alternativ om inget annat anges.

Kön?

- Kvinna
- Man

Ålder?

Yrkeskategori?

- Polis
- Civilanställd

Hur många år har du arbetat på denna arbetsplatsen?

Om du är polis skall du räkna med din aspiranttjänstgöring (om du gjort den inom denna arbetsplatsen).  
Avrunda till närmsta helår.

Om du är polis; hur många år har du varit det? Inkludera din aspiranttjänstgöring och avrunda till närmaste helår

Inom vilken enhet/avdelning arbetar du?

- Administration (inklusive kansli och serviceavdelning så som reception och vaktmästeri)
- Utredning (exempelvis "krim", span/jour, narkotika med mera)
- Närpolisen
- Utryckningen (inklusive hundförare)
- Trafikavdelningen

Har du en arbetsledande ställning?

- Ja
- Nej

Jobbar du huvudsakligen i inre eller yttre tjänst?

- Inre
- Yttre

Hur ligger huvuddelen av din förlagda arbetstid?

- Dagtid
- Skifttjänstgöring

Har du möjlighet att själv påverka din arbetstid?

- Ja, jag planerar i stort sett själv min arbetstid (inklusive förtroendearbetstid)
- Nej, jag har fast schema

## Del 2

Nu kommer ett antal frågor/påstående som även de besvaras med att markera i den ruta som bäst överensstämmer med din uppfattning. Skalans värden spänner mellan "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

Jag har ofta svårt att somna för att jag ligger och tänker på jobbet...

Skalan är nu ändrad till att spänna mellan "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt"

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag märker att jag har högre puls på arbetet...

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag har ibland svårt att koncentrera mig på arbetet...

	1	2	3	4	5	6	7	
Instämmer inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Instämmer helt

Jag känner mig aldrig riktigt ledig...

	1	2	3	4	5	6	7	
--	---	---	---	---	---	---	---	--

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag har ofta huvudvärk...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag känner mig ofta sur, irriterad och/eller ledsen...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag känner mig ofta rastlös...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag har lätt att glömma saker som jag tidigare lätt kom ihåg...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag är ofta väldigt trött...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag tycker nästan inga saker är roliga längre...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag är ofta nervös och orolig inför saker som jag tidigare inte känt så inför...

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag är ofta orolig i magen...

Exempelvis ont i magen, magkatarr med mera

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

Jag är ofta förkyld eller har andra fysiska åkommor...

Exempelvis skador (rygg, nacke med mera) och infektioner

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte alls        Instämmer helt

### Del 3

Välj det alternativ som passar bäst in på dig och din situation. Är du osäker på hur frågorna/påståendena är uppbyggda kan du se detta på exempelfrågan i början av detta formulär. Med stress menas en situation då man känner sig spänd, rastlös, nervös eller orolig eller inte kan sova på natten eftersom man tänker på problem hela tiden. Skalan spänner mellan "Inte alls stressande" till "Mycket stressande"

Att ha med mina kollegor att göra upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Känslan av att reglerna är olika för olika personer (favorisering) upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Känslan av att jag alltid måste visa mig eller prestera inför myndigheten upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Administrativa uppgifter på arbetet upplever jag som...

Exempel: tidsredovisning, schemaplanering, semesterplanering med mera.

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Konstanta ändringar i politik och lagstiftning upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Personalbrist upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

För mycket och omständigt skrivarbete/avrapporering upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Brist på utbildning för ny utrustning/nya system upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Att ha med mina chefer att göra upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Inkonsekvent ledarskapsstil upplever jag som...







Pappersarbete upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Att försöka "få ihop" mitt liv utanför arbetet upplever jag som...

Exempel: umgås med familjen, tid med barn, hämta och lämna barn och sköta boendet.

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Att inte ha den tid jag vill för att umgås med familj och vänner upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Att inte inte kunna äta vad/hur/när jag vill på arbetet upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Att inte hitta/få tillräckligt med tid till träning upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Trötthet på arbetet upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte alls stressande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket stressande

Att få/skaffa/hitta vänner utanför arbetet upplever jag som...

	1	2	3	4	5	6	7	
--	---	---	---	---	---	---	---	--

Inte alls stressande        Mycket stressande

Arbetsrelaterade hälsobekymmer upplever jag som...

Exempelvis ryggproblem.

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Att familjen inte riktigt förstår hur mitt arbete är upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Att upprätthålla en "hög profil" mot allmänheten upplever jag som...

Med "hög profil" menas tillgänglighet, effektivitet och engagemang

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Negativa kommentarer från allmänheten upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Begränsningar i mitt sociala liv upplever jag som...

Exempel: vilka du kan umgås med, vilka platser du kan besöka och vilka tider du kan umgås med vänner/familj

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande        Mycket stressande

Att kunna behöva arbeta ensam kvälls- och nattetid upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Mycket stressande

Känslan av att alltid vara på jobbet upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Mycket stressande

Att vännerna och familjen märker hur mitt jobb påverkar mig upplever jag som...

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls stressande

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Mycket stressande

Skicka

Tack för din medverkan!