

JONAS BRÄNNSTRÖM  
SARA BÅSJÖ  
LUCAS HOLM  
JOSEFINA LARSSON  
SOFIE LOOD  
STEFAN LUNDÅ  
MARGARETA NOTSTEN  
SATU TURUNEN TAHERI

I denna artikel presenteras i mer detalj den metod som användes i Audionombarmetern 2012. Ytterligare information finns att tillgå i Brännström et al (2012).

## Deltagare och metod

### Deltagare

I Sverige finns det för närvarande 1139 legitimerade audionomer i yrkesverksam ålder (ålder  $\leq 65$  år) (Ollars, 2012). I slutet av november 2011 skickades en webbaserad enkätundersökning ut elektroniskt via email till 1107 audionomer i Sverige. Email-adresserna samlades in under våren och sommaren 2011 från HLF-registret (HLF, 2011) och medlemsregistret för SRAT (SRAT, 2011). Efter att dubletter tagits bort skickades undersökningen initialt till 1007 unika emailadresser via SRATs webbundersökningssystem. Sjuttiofem av dessa var så kallade "hard bounces" och kunde inte levereras vilket innebär att adresserna var felaktiga. Det innebär att undersökningspopulationen bestod av 1032 möjliga deltagare. Under perioden från den 23 november 2011 till den 16 februari 2012 besvarade 583 deltagare undersökningen, vilket resulterade i en initial svarsfrekvens på 56.5 %. Av dessa 583 deltagare avslutade 41 (inklusive 14 studenter) undersökningen direkt medan 8 inte arbetade som audionomer eller var pensionerade; den senare gruppen besvarade enbart några inledande demografiska frågor innan de exkluderades eftersom vi var ute efter att undersöka endast de som arbetar som audionomer. Eftersom 14 deltagare var studenter har vi inte bara tillfrågat legitimerade audionomer utan vårt initiala urval kan därför ha innefattat dem som ännu inte erhållit sin legitimation. Efter att ha exkluderat dessa individer erhöles en andra svarsfrekvens på 534 deltagare eller 51.7 %. Av dessa hade endast 500 individer besvarat hela krav-kontrollenkäten och ERI-enkäten vilket ledde till att den finala svarsfrekvensen blev 48.5 %. Tabell I i artikeln på sidan 11 i detta nummer presenterar deskriptiva data för dessa 500 och alla 1139 yrkesverksamma legitimerade audionomer (yngre än 66 år) år 2011 enligt Socialstyrelsens register (Ollars, 2012). Ytterligare information om de

som besvarade enkäten presenteras också i tabellen. Fackförbundet SRAT administrerade undersökningen och anonymiserade deltagarna för oss.

De 500 deltagarna delades in i tre grupper utifrån den typen av verksamhet de rapporterade att de arbetade i: 79 % (395 stycken) arbetade i helt landstingsfinansierad hörselvård, 12 % (60 stycken) arbetade i privat men landstingsfinansierad hörselvård och 9 % (45 stycken) arbetade i helt privat hörselvård. Deskriptiva data för dessa grupper ses i Figur 2a-j på sidan 8-9 i detta nummer.

### Webbenkäten

Webbenkäten som användes innehöll tre delar. Den första delen innehöll 22 bakgrundsfrågor om t.ex. ålder, kön, typ av verksamhet man arbetade i, utbildningslängd, antal år i yrket, omfattning av tjänst, arbetsuppgifter och specifika metoder man använder.

Den andra delen bestod av krav-kontrollenkäten (eng. *Control-demand-support questionnaire, DCSQ*) (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990; Theorell & Karasek, 1996). Krav-kontrollenkäten består av 17 frågor indelade i tre underskalor; kravunderskalan (fem frågor), kontrollunderskalan (6 frågor) och socialt stöd-underskalan (6 frågor) (Sanne et al., 2005). Kravunderskalan undersöker effekten av arbetsbelastning och arbetsuppgifternas krav på mental beredskap (Theorell & Karasek, 1996; Sanne et al., 2005). Kontrollunderskalan undersöker arbetstagarens intellektuella frihet och eget ansvar över beslut (Theorell & Karasek, 1996; Sanne et al., 2005). Det finns fyra möjliga svar på kravunderskalan och kontrollunderskalan som går från 1 (Ja, ofta) till 4 (Nej, nästan aldrig). En lägre poäng på kravunderskalan betyder högre krav. En lägre poäng på kontrollunder-

skalan betyder att man upplever mer kontroll. Socialt stöd-underskalan undersöker upplevelsen av stöd på arbetet och det finns fyra möjliga svar som går från 1 (Jag håller helt med) till 4 (Jag håller inte alls med). En lägre poäng på denna underskala betyder att man upplever mer socialt stöd. Poängen för varje enskild fråga i respektive underskala adderas. Det innebär att den sammanlagda poängen för kravunderskalan sträcker sig från 5 till 20 poäng och för kontroll- och social stöd-underskalorna från 6 till 24 poäng.

Den tredje delen innehöll en kortversion av ERI-enkäten (Siegrist et al., 2004; Leineweber et al., 2010). ERI-enkäten undersöker upplevda krav (ansträngningsunderskalan), belöningar på arbetet (belöningsunderskalan) och copingstrategier (overcommitment-underskalan) (Siegrist et al., 2004). För att minska det totala antalet frågor i undersökningen innehöll den version av ERI-enkäten som användes endast de två första underskalorna. Ansträngningsunderskalan består av fem frågor. Ibland läggs en sjätte fråga till om fysisk arbetsbelastning. Dock användes den versionen med fem frågor för att det visat sig att den är mer tillförlitlig när man undersöker individer som inte arbetar med kroppsarbeten (Siegrist et al., 2004). Belöningsunderskalan består av 11 frågor. I båda underskalorna besvaras frågorna i två steg: Först håller deltagaren med i ett påstående (Ja = 1 poäng) som beskriver en typisk erfarenhet eller ej (Nej = 1 poäng). Därefter får de deltagare som hållit med i påståendet skatta hur oroad de brukar bli av denna situation på en skala från 1 (Jag håller med, men jag känner mig inte oroad) till 4 (Jag håller med och känner mig mycket oroad) (Siegrist et al., 2004). Följaktligen kan poängen på en fråga ligga mellan 1

och 5. Poängen för varje enskild fråga i respektive underskala adderas. Det innebär att den sammanlagda poängen för ansträngningsunderskalan sträcker sig från 5 till 25 poäng (en högre poäng betyder att fler krav upplevs som stressiga) och för belöningsunderskalan från 11 till 55 poäng (en högre poäng betyder att man upplever en högre belöningsnivå) (Siegrist et al., 2004).

Om man använder den teoretiska ERI-modellen utgörs det mest relevant måttet av förhållandet mellan ansträngning och belöning. Utifrån detta antagande kan man beräkna ERI-förhållandet (eng. *ERI ratio*). I föreliggande undersökning beräknades ERI-förhållandet för varje enskild deltagare utifrån formeln  $e/r$  där  $e$  utgörs av poängsumman på ansträngningsunderskalan,  $r$  poängsumman på belöningsunderskalan och  $e$  är en korrektionsfaktor med värdet 0.454545 när man använder fem frågor i ansträngningsunderskalan (5/11) (Siegrist et al., 2004). Ett förhållande som ligger under 1.0 anses vara en arbetssituation där deltagaren anstränger sig mindre men får mer belöning. Ett förhållande över 1.0 anses vara en arbetssituation där deltagaren anstränger sig mycket men får för liten belöning eller inte den belöning man förväntar sig (Siegrist et al., 2004).

### Pilottestning

Under sammanställningen av undersökningen gav 10 personer feedback på två tidigare versioner. Detta gjordes för att förbättra formuleringar och identifiera frågor som saknades i den deskriptiva delen.

## Referenser

- Brännström, K.J., Bäsjö, S., Larsson, J., Lood, S., Lundå, S., Notsten, M. & Turunen-Taheri, S. 2012. Psychosocial work environment among Swedish audiologists. *Int J Audiol* Epub ahead of print.
- HLF. 2011. *Svensk Hörsel - Hörselhälseregistret*. Hämtad 2 maj 2011 från <http://horselvardsregistret.svenskhorsel.se/login/>.
- Johnson J.V. & Hall E.M. 1988. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek R. & Theorell T. 1990. *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Leineweber C., Wege N., Westerlund H., Theorell T., Währendorf M., et al. 2010. How valid is a short measure of effort-reward imbalance at work? A replication study from Sweden. *Occup Environ Med*, 67, 526-531.
- Ollars B. 2012. *Audionomstatistik*. Personlig kommunikation. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Sanne B., Torp S., Mykletun A. & Dahl A.A. 2005. The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ): factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scand J Public Health*, 33, 166-174.
- Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., et al. 2004. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*, 58, 1483-1499.
- SRAT 2011. *Sveriges Akademiernas Centralorganisation (SACO)*. Hämtad 2 maj 2011 från <http://www.saco.se/Forbund/SRAT/>.
- Theorell T. & Karasek R.A. 1996. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol*, 1, 9-26.