



**INSTITUTIONEN FÖR  
SOCIOLOGI  
OCH ARBETSVETENSKAP**

# **HUR STÅR DET TILL MED VETERINÄREN?**

En kvalitativ intervjustudie om veterinärers  
upplevelser av sin sociala arbetsmiljö

**Anna Mc Manus**

---

Examensarbete för Kandidat i sociologi 15 hp: SC1502

Handledare: Anna Samuelsson

Termin/år: HT 2020

## Abstract

**Titel:** ”Hur står det till med veterinären?” – en kvalitativ intervjustudie om veterinärers upplevelse av sin sociala arbetsmiljö

**Författare:** Anna Mc Manus

**Handledare:** Anna Samuelsson

**Examinator:** Sara Andersson

**Typ av arbete:** Examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp

**Tidpunkt:** HT 2020

**Antal tecken inkl. blanksteg:** 77.336

**Metod och material:** Kvalitativa intervjuer

**Nyckelord:** Arbetsmiljö, stress, emotioner, organisationer

---

### **Syfte och frågeställningar:**

Studiens syfte är att undersöka veterinärers upplevelse och hantering av sin sociala arbetsmiljö. Upplevelser och hanteringen av dessa ses här som emotionella och sociala processer inom en organisation. Teorier och begrepp från emotions- och organisationssociologi har valts som utgångspunkt för studiens analys och därmed har följande frågeställningar formulerats:

- Hur upplever veterinärer sin sociala arbetsmiljö och hur kan dessa upplevelser tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv?
- Hur hanterar veterinärer upplevelserna av sin sociala arbetsmiljö och hur kan denna hantering tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv?

**Huvudresultat:** Studiens främsta resultat är att veterinärer upplever sin sociala arbetsmiljö som stressig och att det främst har en negativ påverkan när man är ny inom branschen. Det visade sig att de veterinärer i studien som arbetar mer specialiserat och de som arbetat några år upplever mindre stress i sitt arbete. Detta tycks bero på en högre grad av kontroll över arbetet samt en mer stabil emotionshantering. Vidare har det visats att veterinärerna i stor mån hanterar sin situation individuellt och att de saknar mer organisatoriskt stöd. Framförallt saknas stöd i övergången från utbildning till arbete enligt veterinärerna.

## Tack

Tack till min handledare Anna Samuelsson för ditt lugnande stöd, din feedback och den kunskap du bidragit med.

Tack till veterinärerna som utan tvekan och med stor entusiasm har deltagit i den här studien, jag hoppas att ni ska känna er nöjda med den här studien och er medverkan i den.

Tack till Ellen Broomé för din stöttning och inspiration.

Tack till Tove Särkinen på Sveriges Veterinärförbund för hjälp med information om branschen och hjälp med att hitta informanter till studien.

## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| <b>Abstract</b> .....   | 2  |
| Tack.....   | 3  |
| <b>1. Inledning</b> .....   | 1  |
| 1.1 Bakgrund.....   | 1  |
| 1.2 Syfte och frågeställningar .....                                      | 2  |
| <b>2. Tidigare forskning</b> .....  | 3  |
| 2.1 Professionsföretagande .....  | 3  |
| 2.2 Djurskyddskontrollanters upplevelse av arbetsmiljö .....              | 4  |
| 2.3 Vårdarbetares upplevelser av arbetsmiljö inom humanvården .....       | 4  |
| 2.4 Studentuppsatser tar sig an ämnet.....                                | 5  |
| <b>3. Teori</b> .....   | 6  |
| 3.1 Definition av nyckelbegrepp.....                                      | 6  |
| 3.2 Emotions- och organisationssociologi .....                            | 6  |
| 3.3 Stress- och flytupplevelser .....                                     | 7  |
| 3.4 Social organisering.....  | 8  |
| 3.5 Krav-kontroll-stödmodellen.....                                       | 9  |
| <b>4. Metod</b> .....   | 12 |
| 4.1 Genomförande.....   | 12 |
| 4.2 Urval .....   | 13 |
| 4.3 Empiriinhämtning .....  | 14 |
| 4.4 Bearbetning av data.....  | 15 |
| 4.5 Etiska reflektioner .....   | 16 |
| 4.6 Studiens begränsningar och metodkritik.....                           | 17 |
| 4.7 Validitet och reliabilitet .....                                      | 18 |
| <b>5. Resultat och analys</b> .....                                       | 20 |
| 5.1 Höga krav och tidsbrist .....   | 20 |
| 5.2 Bristen på kontroll i arbetet orsakar upplevelsen av stress .....     | 21 |
| 5.3 Att ha kontroll i arbetet motverkar upplevelsen av stress .....       | 23 |
| 5.4 Bristen på kunskap ger upplevelse av oförmåga att utföra arbete ..... | 25 |
| 5.5 Hantering av veterinäryrket för att undvika psykisk ohälsa .....      | 27 |
| 5.6 Behov av stöd för att motverka upplevelsen av stress .....            | 30 |
| <b>6. Sammanfattande diskussion</b> .....                                 | 34 |
| <b>7. Litteraturlista</b> .....   | 37 |
| <b>8. Bilagor</b> .....   | 41 |
| 8.1 Bilaga 1: Informantförfrågan .....                                    | 41 |

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 8.2 Bilaga 2: Missivbrev .....    | 42 |
| 8.3 Bilaga 3: Intervjuguide ..... | 44 |

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Djursjukvården består av ett flertal yrken däribland veterinärer. I den här studien studeras veterinärer som arbetar kliniskt inom djursjukvården. Kliniskt innebär veterinärer som arbetar på veterinärklinik, djursjukhus, har egen praktik eller arbetar som distriktsveterinär (Tove Särkinen, personlig kommunikation, 22 september 2020).

I Sverige anser en majoritet av de som har husdjur idag att deras djur är fullvärdiga familjemedlemmar (Svensk Djursjukvård, 2016). Det innebär att djurägarna är beredda att bekosta längre och mer avancerade behandlingar för djuren när de är sjuka eller skadade. Detta har lett till att djursjukvården de senaste åren har ökat sin omsättning och anställt mer personal (Svensk Djursjukvård, 2019).

Utbildningarna inom djursjukvård har inte ökat i samma takt som djursjukvårdsbranschen har gjort de senaste åren och därmed råder det idag en brist på legitimerad djursjukvårdspersonal; djursjukskötare och veterinärer i Sverige (Svensk Djursjukvård, 2019).

Enligt branschrapporten för 2019 behövde man 365 nya veterinärer de kommande 12 månaderna (Svensk Djursjukvård, 2019). Enligt branschrapporten är orsaken till bristen främst för få utbildningsplatser men man konstaterar även att arbetsmiljörelaterade problem bidrar, något man dock inte presenterar någon åtgärd för. Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) har fram tills 2020 haft 100 platser på veterinärutbildningen varje år (Saco, 2020). Resterande legitimerade veterinärer utbildar sig i övriga i Europa (Gröna Arbetsgivare, 2016).

I en replik till Svensk Djursjukvårds branschrapport uttrycker Sveriges Veterinärförbund (SVF) att lösningen på veterinärbristen inte enbart är fler utbildningsplatser. Sveriges Veterinärförbund menar att veterinärerna inom djursjukvården upplever sin arbetssituation som orimlig och att lönen är för låg (Sveriges Veterinärförbund, 2020). Områden som arbetstider, förväntningar samt bemötande från djurägare och arbetsgivare är viktigast.

Repliken baseras bland annat på en enkätundersökning som genomförts av Naturvetarna som är ett fackförbund för bland annat djursjukskötare och biomedicinska analytiker (Jervinge, 2019). Av de 852 som svarade på enkäten var 89% veterinärer. Av det totala antalet informanter svarade 67% att de det senaste året upplevt att det funnits arbetsmiljöproblem på

sin arbetsplats (Jerving, 2019). På frågan vad man trodde att orsaken till dessa problem var så svarade 75% att orsaken var stress i form av hög arbetsbelastning.

Av veterinärerna i undersökningen svarade 18% att de utsatts för hot i tjänsten de senaste två åren (Jerving, 2019). Det kan därmed konstateras att det oavsett vad som är orsaken till veterinärbristen i Sverige finns arbetsmiljörelaterade problem inom djursjukvården.

Det har skrivits flera artiklar i branschmagasin på ämnet veterinärers arbetsmiljö de senaste åren (Janson, 2019, juni; Manske, 2019, juni) och en del undersökningar har, som nämnts ovan, genomförts på uppdrag av olika organisationer men forskning på ämnet i Sverige lyser ännu med sin frånvaro. Stress är en återkommande upplevelse som framkommer i både artiklar (Janson, 2019, juni) och undersökningar (Jerving, 2019).

Enligt en undersökning gjord av Arbetsmiljöverket och Statistiska Centralbyrån (SCB) så har andelen personer som upplever stress och/eller psykiska påfrestningar på grund av orsaker i arbetsmiljön fördubblats i Sverige från 5% 1995 till 10% 2014 (Eriksson & Larsson, 2017, s. 444). Djursjukvårdsbranschen är till synes inget undantag.

Jag har själv arbetat nära veterinärer under de senaste två åren och sett under vilka förhållanden de arbetar. Min bild är att veterinärerna har höga krav och förväntningar på sig, som leder till stress, samtidigt som de får utstå mycket kritik.

Enligt ovan nämnda information orsakas inte veterinärbristen i Sverige enbart av för få utbildningsplatser utan även av bristande arbetsmiljö inom djursjukvården enligt veterinärerna. Därför ansåg jag det som intressant att låta veterinärerna komma till tals om sina upplevelser av arbetsmiljön i den här studien.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka veterinärers upplevelse och hantering av sin sociala arbetsmiljö. Upplevelser och hanteringen av dessa ses här som emotionella och sociala processer inom en organisation. Teorier och begrepp från emotions- och organisationssociologi har valts som utgångspunkt för studiens analys och därmed har följande frågeställning formulerats:

- Hur upplever veterinärer sin sociala arbetsmiljö och hur kan dessa upplevelser tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv?

- Hur hanterar veterinärer upplevelserna av sin sociala arbetsmiljö och hur kan denna hantering tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisations sociologiskt perspektiv?

## 2. Tidigare forskning

Under 2000-talet har en rad studier gjorts på ämnet veterinärers arbetsmiljö och psykiska ohälsa (Witte et al, 2019; Smith et. al, 2009; m.fl.). Flera av studierna är internationella och metoden är oftast kvantitativ i form av digitala, anonyma enkätundersökningar. De studier som genomförts i Sverige är enkätundersökningar på uppdrag av olika intressenter, så som fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Det som saknas är vetenskapliga studier som tar upp ämnet.

Som nämnt ovan så genomfördes en enkätundersökning bland personal inom djursjukvården på uppdrag av Naturvetarna och Sveriges Veterinärförbund under 2019 (Jervinge, 2019). Enkäten skickades ut till veterinärer, djursjukvårdare samt biomedicinska analytiker, 89 procent av de som besvarade enkäten var veterinärer (Jervinge, 2019). Av undersökningen framkom det bland annat att en stor del av informanterna hade upplevt problem med arbetsmiljön på sin arbetsplats det senaste året. Studien bidrar främst med en överskådlig och aktuell bild av hur personalen inom djursjukvården ser på sin arbetsmiljö.

### 2.1 Professionsföretagande

2016 skrev Jenny Appelkvist vid Linköpings universitet en avhandling i ekonomisk och industriell utveckling på ämnet professionsföretagande där hon intervjuade kvinnliga veterinärer som bedriver egen veterinärverksamhet. Syftet var att analysera dessa kvinnors företagande utifrån företagande, profession och genus (Appelkvist, 2016). I studien framkommer en del om de kvinnliga veterinärernas arbetsmiljö men då med fokus på de aspekter som påverkas av att de är egenföretagare. Veterinärerna menar att det finns en stor frihet i deras arbetsmiljö men att det också påverkar deras möjligheter till ledighet då de ofta förväntas att alltid vara tillgängliga och att de inte har några ersättare (Appelkvist, 2016). Det framkommer också att de kvinnliga veterinärerna har en nära relation till, som de kallar det, ”sina” djurägare (Appelkvist, 2016).



Studien är intressant med tanke på dess inriktning på genus och kvinnligt företagande. Som författaren skriver (Appelkvist, 2016) har veterinäryrket genomgått en feminisering och det är en intressant del av ämnet som bör studeras mer. Dock är det inget som den här studien kommer att beröra.

## 2.2 Djurskyddskontrollanters upplevelse av arbetsmiljö

Nyligen genomfördes en studie (Väärikkälä, Hänninen & Nevas, 2020) där man undersökte hur veterinärer som arbetar inom finsk djurskyddskontroll upplevde sin arbetsmiljö. 73 av de 98 veterinärer som officiellt arbetar med djurskyddskontroll i Finland svarade på den enkätundersökning som skickats ut. Mer än hälften av respondenterna svarade att de upplevde stress i arbetet och några av de orsaker man identifierade till denna stress var hotfulla situationer och mycket övertid (Väärikkälä, Hänninen & Nevas, 2020). Ett av de största problemen för dessa veterinärer inom djurskyddskontroll var att de arbetade ensamma; 93% av respondenterna angav ensamarbete som problematiskt. Studien visar på att stressen som veterinärerna upplever kan minskas av att minska övertid, låta dem arbeta i par samt tillgängligt socialt stöd (Väärikkälä, Hänninen & Nevas, 2020).

Att undersöka vad som kan göra veterinärernas upplevelser till det bättre är ett viktigt bidrag från den här studien. Studien bidrar också med viktig information om hur ensamarbete och övertid påverkar välmående hos veterinärer inom djurskyddskontroll (Väärikkälä, Hänninen & Nevas, 2020). Ensamarbete och mycket övertid är mer regel än undantag i veterinärarbetet.

## 2.3 Vårdarbeters upplevelser av arbetsmiljö inom humanvården

Eva Olsson, forskare i sociologi, (2008) har skrivit en avhandling om vårdarbeters upplevelser av sin arbetsmiljö och arbetsvillkor inom humanvården. Syftet med avhandlingen var att förstå vårdarbetarnas upplevelser av sin arbetsmiljö med hjälp av teorier inom emotionssociologi kombinerat med teorier inom organisationssociologi (Olsson, 2008).

Studien genomfördes med kvalitativa intervjuer och urvalet bestod av sköterskor, barnmorskor, sjukgymnaster, läkare samt undersköterskor som arbetade inom både offentlig och privat verksamhet (Olsson, 2008). I studien diskuteras även frivillig uppsägning i relation till trivsel och emotionellt arbete för att försöka hitta vilka faktorer som påverkar huruvida vårdarbetarna väljer att stanna kvar eller lämna sitt arbete (Olsson, 2008).

I studien framkommer att det finns mycket ilska hos vårdarbetarna kring deras arbetsmiljö men också positiva aspekter som kollegor och engagemang (Olsson, 2008). Vårdarbetarna ger dock uttryck för att det inte finns mycket utrymme för det som engagerar dem och att medbestämmandet är lågt (Olsson, 2008). Olsson (2008) konstaterar att det som påverkar människors upplevelse av sin arbetsmiljö är långt mer komplicerat än vad som ses vid första anblick.

Olssons (2008) avhandling handlar visserligen om vårdpersonal inom humanvården och inte djursjukvården men det finns mycket gemensamt i yrkena. Olsson (2008) visar på vilket bidrag en kvalitativ studie med emotions- och organisationssociologisk teori har för vårdyrken och därför även för forskningen om veterinärers upplevelser av sin arbetsmiljö.

## 2.4 Studentuppsatser tar sig an ämnet

Utöver ovan nämnda studier har ett flertal studentuppsatser tagit sig an ämnet med olika teoretiska utgångspunkter och olika datainsamlingsmetoder. Exempelvis har en uppsats i ekonomi (Jelic & Persson, 2014) skrivit om riskkapitalbolagens uppköp av veterinärverksamheter och dess påverkan på personalens arbetsmiljö, datainsamlingsmetoden bestod av en enkätundersökning. En annan uppsats (Löfqvist, 2018) har tagit sig an att undersöka intern och extern kundtillfredsställelse genom att bland annat intervjua veterinärer om deras arbetsmiljö. En uppsats i sociologi (Glavå, 2017) har likt Väärikkälä, Hänninen & Nevas (2020) valt att intervjua djurskyddsinspektörer angående deras arbetsförhållanden och analyserat detta utifrån emotionssociologiska teorier.

En nyligen skriven uppsats i arbetsvetenskap (Broomé, 2019) har intervjuat kliniskt arbetande veterinärer om deras upplevelser av känsloladdade situationer i mötet med djurägare och analyserat detta med hjälp av konfliktteori. Broomé (2019) gav även som förslag på fortsatt forskning i ämnet veterinärers psykosociala arbetsmiljö och med fokus på det kollegiala stödet som veterinärerna gett uttryck för. Broomés (2019) uppsats har varit en viktig källa till inspiration för den här studien.

2011 skrevs en uppsats i arbetsvetenskap (Jansson & Davidoff) på ämnet veterinärers upplevelser av sin arbetsmiljö. Författarna intervjuade kliniskt arbetande veterinärer i södra Sverige och använde sig till viss del av emotionssociologisk teori. Författarna fokuserar på delar som etik, ansvar och känslor i förhållande till djurägare i sin frågeställning (Jansson & Davidoff, 2011).

Den här studien tar dock utgångspunkt i den rådande veterinärbristen i Sverige och den pågående diskussionen kring bristens orsaker. Den här studien bidrar med ett djupare fokus på hur veterinärer upplever och hanterar arbetsmiljön. För att uppnå detta samt komplettera den forskning som redan finns på ämnet har enskilda intervjuer valts som metod.

## 3. Teori

### 3.1 Definition av nyckelbegrepp

Inom psykologi och medicin definieras *stress* som de anpassningar kroppen gör efter psykiska eller fysiska påfrestningar (osignerad artikel, NE.se, u.å.). När begreppet stress används i den här studien åsyftas just de effekter och emotioner som uppstår av påfrestningar på individen. Påfrestningarna som nämns är både psykiska och fysiska i den här studien, men effekterna som nämns är främst psykiska.

Enligt Arbetsmiljöverkets (11 november, 2020) definition innefattar begreppet *arbetsmiljö* alla fysiska, sociala och organisatoriska förhållanden på en arbetsplats. I den här studien är det främst de sociala förhållandena av arbetsmiljön som åsyftas, om inte annat anges. När begreppet används här innefattar det även informanternas förhållanden som inte finns i direkt anslutning till den fysiska arbetsplatsen men som finns på grund av deras arbete. Exempel på detta är när informanterna beskriver att de blir kontaktade av djurägare på sin fritid och förväntas hjälpa till.

### 3.2 Emotions- och organisationssociologi

Studiens tolkningar av materialet görs utifrån teorier inom emotionssociologi (Olsson, 2008; Wettergren, 2013) och organisationssociologi (Eriksson & Larsson, 2019).

När det kommer till emotionssociologisk teori har den här studien främst utgått ifrån Åsa Wettergrens (2013) bidrag inom området. Wettergren (2013) menar att emotioner ingår i sociala sammanhang och för att kunna förstå människors handlingar måste vi också förstå vad det är de känner, deras emotioner. Människors upplevelser är starkt kopplade till emotioner, oftast är det just emotionerna som uppstår i en situation som gör att vi minns en viss upplevelse (Wettergren, 2013). Hanteringen av upplevelser blir därmed en hantering av emotioner. För att kunna besvara studiens frågeställningar är det därför högst relevant att

genomföra studien med bland annat ett emotionssociologiskt perspektiv och mer specifikt med hjälp av teorier som berör emotionshantering och kollektivt emotionsarbete (Wettergren, 2013). När Wettergren (2013) beskriver Blochs och Summers-Efflers teorier, vilka kommer att beskrivas nedan, så är det i anslutning till det som handlar om emotionshantering i organisationer, vilket blir passande för den här studien.

Wettergren (2013) utgår ifrån Hochschilds begrepp känsloregler när hon talar om emotionshantering och emotionsarbete. Hon menar att emotionshanteringen och emotionsarbetet är anpassningen till de känsloregler (dvs normer för vad vi ska känna när och hur) som råder i en given situation enligt Hochschild (Wettergren, 2013, s. 29). Begreppen används i en något vidare mening i den här studien då all form av hantering av emotioner (som är resultatet av upplevelser) analyseras med dessa. När Wettergren (2013, s. 64) talar om kollektivt emotionsarbete syftar hon på det som Eva Olsson kallar för buffertgrupper, dvs att medarbetare tillsammans hanterar de emotioner som uppstår i och av deras arbete (Wettergren, 2013). Olssons begrepp berörs inte här men däremot tolkas och används Wettergrens (2013) begrepp kollektivt emotionsarbete.

### 3.3 Stress- och flytupplevelser

För att tolka och förstå veterinärernas upplevelser av sin sociala arbetsmiljö samt hur deras emotionshantering ser ut används Charlotte Blochs teori om stress- och flytupplevelser så som Wettergren (2013) presenterar den. Stress är något som ofta nämns av informanterna i den här studien och det är därför en viktig del att analysera. Stress tolkas i den här studien som en upplevelse som leder till negativa emotioner som är svåra att hantera. Wettergren (2013) menar även att upplevelser av stress kan bryta ned en fungerande emotionshantering. När omgivningens krav blir för mycket uppstår till sist emotioner som frustration och panik. Fortsätter kraven att vara övermäktigt kommer till slut emotioner som vrede, sorg, rädsla och skam att upplevas (Wettergren, 2013) och behöva hanteras.

Wettergren (2013) och Olsson (2008) skriver utifrån Blochs iakttagelser i sin studie att hanteringen av den stress som kommer som en konsekvens av det emotionella arbetet i organisationer ofta läggs på individen, något som även ses i den här studien. Olsson (2008, s. 168) kallar det för avsaknad av ”institutionaliserad handledning” medan Wettergren (2013, s. 65) beskriver det mer som en ”individualisering av strukturella problem”.

*Flytupplevelser* är upplevelser där en person är koncentrerad och fokuserad på att hantera en uppgift med hjälp av sin förmåga (Wettergren, 2013). Flytupplevelser består ofta av en avancerad uppgift men som personen känner sig kapabel till att hantera och genomföra. När personen har uppnått detta känner personen sig ofta stolt, glad och har stärkt sitt självförtroende. En annan viktig komponent för flytupplevelser är det att uppgiften får genomföras ostört och med tillräckligt med tid (Wettergren, 2013).

*Stressupplevelser* är istället när fokus och koncentration på en uppgift hela tiden avbryts av andra uppgifter som också behöver genomföras. Stressupplevelser innebär även att personen upplever att den egna förmågan och tiden för uppgiften inte räcker till samt att denne inte kan kontrollera situationen (Wettergren, 2013). När personens planering av arbetet vid upprepade tillfällen kullkastas ökar stressen och personen kan komma att uppleva sin situation som orimlig (Wettergren, 2013).

### 3.4 Social organisering

Sociologen Erica Summers-Effler har visat i en av sina studier hur social emotionell organisering (hos individer eller grupper) kan bidra med strategier och handlingsmönster som stöttar vid hantering av omgivningens utmaningar (refererad i Wettergren, 2013). Här tolkas denna sociala emotionella organisering som ett verktyg för emotionshantering. Om utmaningarna under en längre tid blir för tuffa kan det till slut leda till att den sociala organiseringen brister, något som Wettergren (2013) valt att kalla ”stressbryt”. Då menar Summers-Effler att individen eller gruppen påbörjar ett självreflekterande arbete för att bygga upp nya strategier och handlingsmönster (Wettergren, 2013). Wettergren (2013) tolkar det som att det i situationen med stressbrytet uppstår negativa emotioner hos aktören; emotioner som signalerar att denne måste dra sig tillbaka för omorganisering. Denna omorganisering är ett emotionsarbete som ska vända de negativa emotioner som uppstått till positiva emotioner och bidra till ny energi för arbetet (Wettergren, 2013). Omorganiseringen kan tänkas innebära etablering av nya strategier och handlingsmönster för att på nytt få en fungerande emotionshantering. Wettergren (2013, s. 67) menar att stressbrytet inte behöver vara så pass allvarligt att sjukskrivning är lösningen utan att det kan vara tillräckligt för individen eller gruppen att lägga in regelbundna moment av återhämtning.

Att kombinera emotionssociologisk teori med organisationssociologisk teori i den här studien ansågs lämpligt då människors arbetsplats är ett socialt sammanhang och som tidigare nämnts

finns emotioner och hantering av emotioner där sociala sammanhang finns (Wettergren, 2013). Olsson (2008) poängterar i sin studie relevansen i att kombinera dessa två inriktningar inom sociologin, särskilt när man studerar vårdirken.

### 3.5 Krav-kontroll-stödmodellen

Från organisationssociologin har Karaseks Krav/kontroll/stödmodell valts ut till den här studien. Den här modellen grundar sig i två olika inriktningar av forskningen om psykosocial arbetsmiljö; kvalifikations- och stressperspektivet (Eriksson & Larsson, 2017). Den förstnämnda studerade främst kraven på de som utförde arbetet medan det senare beskrev effekterna av arbetsmiljön. Robert Karasek valde att bygga sin modell på båda. Från början bestod modellen enbart av krav och kontroll, där respektive hade alternativen låg och hög. Karasek menade att individens upplevelse av sin arbetsmiljö påverkas dels av graden på kraven som ställs, dels i vilken mån denne har kontroll över sitt arbete och utförandet av det (Karasek refererad i Eriksson & Larsson, 2017). Kraven som åsyftas kan vara antingen fysiska krav eller psykiska krav.

De fysiska kraven innefattar det fysiska som krävs för att genomföra sitt arbete, i veterinärernas fall kan det exempelvis handla om att kunna hålla i ett djur för att kunna undersöka det. De psykiska kraven, som i den här studien är de mest relevanta, kan liknas vid de orsaker till stress som Bloch tar upp, exempelvis bristen på tid eller oförmåga att utföra en arbetsuppgift (Wettergren, 2013). Med tanke på att höga krav i modellen kan vara positivt för medarbetaren enligt Karasek, så som i aktiva arbeten, bör man vara något kritisk till att Eriksson & Larsson (2017) enbart tar upp exempel på negativa krav.

Kontrollen som åsyftas i modellen handlar om två typer av kontroll. Dels handlar det om medarbetarens möjlighet till utveckling och nyttjande av dennes kvalifikationer i arbetet, dels handlar det om inflytandet medarbetaren har på hur arbetet ska utföras (Eriksson & Larsson, 2017). Detta innebär att det finns fyra olika typer av arbeten enligt modellen (se figur 1) där aktiva arbeten anses vara den typ av arbete som är det mest eftersträvarvärda för medarbetaren (Eriksson & Larsson, 2017). Detta för att ett arbete med höga krav är stimulerande samtidigt som hög kontroll av det egna arbetet minskar upplevelsen av stress.

|          |     |                  |                  |
|----------|-----|------------------|------------------|
|          |     | Krav             |                  |
|          |     | Låga             | Höga             |
| Kontroll | Låg | Passiva arbeten  | Högstressarbeten |
|          | Hög | Lågstressarbeten | Aktiva arbeten   |

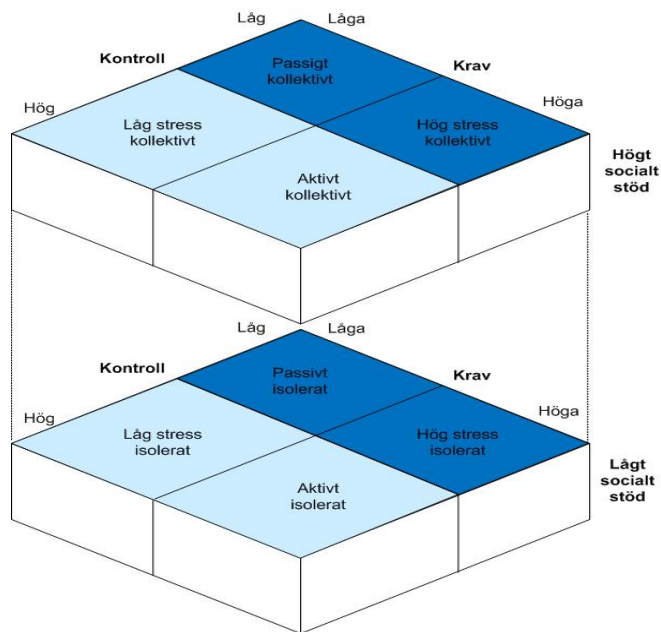
Figur 1: Karaseks Krav/kontrollmodell (Egen illustration efter Eriksson & Larsson, 2017, s. 433)

Jeff Johnson vidareutvecklade Karaseks modell (som senare kom att anamma Johnsons bidrag) när han visade att socialt stöd i arbete är betydande för medarbetares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö (Eriksson & Larsson, 2017). Enligt Johnson tillgodoser inte bara socialt stöd det grundläggande behovet av tillhörighet och umgänge i grupp utan det kan även agera som en buffert för arbete där kraven är höga och kontrollen låg. Ett arbete med mycket socialt stöd kallar Johnson för kollektivt arbete och ett arbete med inget eller låg grad av socialt stöd kallar han för isolerat arbete (Eriksson & Larsson, 2017).

Det sociala stödet finns i olika varianter och kan komma från olika håll enligt Eriksson & Larsson (2017). De skiljer på emotionellt, värderande samt instrumentellt stöd. Det emotionella stödet handlar om att få känna sig omtyckt och att kollegor eller ledare bryr sig om ens välmående.

Det värderande stödet ses som feedback, att man blir uppmärksammas för något bra man gjort. Det instrumentella stödet handlar om konkret samarbete med kollegor. Johnsons ”kollektiva” arbete blir framförallt tydligt utifrån definitionen av det instrumentella stödet, att arbeta med andra är att arbeta kollektivt. Karasek tillägger att det sociala stödet kan komma från överordnade samt arbetskamrater. Eriksson & Larsson (2017, s. 434) gör ett tillägg här som är viktigt för den här studien, att stödet även kan komma från kunder, patienter eller liknande.

Tillägget av stöd i Karaseks modell innebär åtta typer av jobb istället för de tidigare fyra, där det nu mest eftersträvansvärda är ett aktivt kollektivt arbete.



Figur 2: Karaseks Krav/Kontroll/Stödmodell (Egen illustration efter Eriksson & Larsson, 2017, s. 434)



## 4. Metod

Den här studien utgår ifrån den hermeneutiska vetenskapsteorin vilket innebär att studien ämnar skapa en förståelse för veterinärernas upplevelser och situation genom att studera deras livsvärld (Hartman, 2004). Hermeneutikens metod handlar om att tolka (Repstad, 2008) och i den här studien tolkas data från intervjuerna bestående av veterinärernas upplevelser. Inom hermeneutiken är forskarens förförståelse en medveten del i arbetet (Dalen, 2015).

Här bör läsaren vara medveten om att jag som genomfört studien har arbetat på en arbetsplats där många veterinärer arbetar och att jag därför, redan innan uppsatsens ämne valdes, kände till veterinärernas situation. Min förförståelse kan därför ha påverkat flertalet delar av studien. För det första är min förförståelse en del av orsaken till att jag valde det här ämnet men det har även framkommit under intervjuerna att jag arbetat nära andra veterinärer vilket kan ha påverkat informanternas medverkan, dock upplever jag att informanterna har blivit mer positiva till att dela med sig efter den informationen. Min förförståelse har inneburit kunskap om hur miljö och kultur ser ut inom djursjukvården och det underlättar för mig att tolka informanternas upplevelser (Jfr Hartman, 2004).

### 4.1 Genomförande

Som nämnts innan har tidigare forskning i ämnet mestadels tillkommit genom kvantitativa metoder, oftast genom digitala enkätundersökningar. Därför ansågs det lämpligt att genomföra denna studie med kvalitativ metod, i form av enskilda intervjuer. Den kvalitativa metodens mål är att få insikt i fenomen som förekommer i människors sociala verklighet (Dalen, 2015). För den här studien är den sociala verkligheten veterinärernas sociala arbetsmiljö.

Vidare valdes intervju som metod för studien då intervju är särskilt lämplig när man vill få fram människors egna erfarenheter och deras upplevelse av erfarenheterna genom deras egna ord (Dalen, 2015). Att fånga veterinärernas egna upplevelser var centralt för den här studien då tidigare forskning på ämnet utförts med mestadels kvantitativ metod.

Innan intervjuerna genomfördes undersöktes den tidigare forskning som finns på ämnet. Detta genomfördes nästan uteslutande på nätet. Det har även förekommit läsning av fysiskt magasin samt mejlkontakt med företrädare för Sveriges Veterinärförbund och Gröna Arbetsgivare.

Övergripande teoretiska områden valdes med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställningar innan intervjuerna och mer specifika teorier, modeller och begrepp har valts ut under tiden för analys av data.

Från början innehöll studien en tredje frågeställning som löd ”Hur ser veterinärerna på veterinärbristen, dess orsaker och eventuella lösningar?”. Den var en del av intervjuguiden och resultaten analyserades preliminärt med hjälp av organisationsteori. På grund av textens begränsning i omfattning behövde något exkluderas och då denna frågeställning var minst utvecklad, blev det den som fick stå åt sidan. Däremot är veterinärbristen och dess orsaker fortfarande utgångspunkten för studien.

## 4.2 Urval

Veterinärer har hela tiden varit studiens fokus och därmed är annan personal inom djursjukvården bortvald. Det framkommer i enkätstudier som Naturvetarna (Jervinge, 2016, 2018) genomfört, att även djursjukvårdare upplever problem med arbetsmiljön men dessa är bortvalda i den här studien då min uppfattning är att det i större utsträckning är veterinärer som upplever sina arbetsförhållanden som orimliga och har gjort en längre tid. Det är dock väsentligt att studier görs även på övrig personal inom djursjukvården då dessa befinner sig i samma arbetsmiljö som veterinärerna.

Kriterieurval är det som bäst beskriver det första urvalet som gjordes för studien. Det innebär att man avgränsar urvalet genom att sätta upp kriterier för om en individ ska kunna medverka i studien (Dalen, 2015). Att valet föll på kliniskt arbetande eller före detta kliniskt arbetande veterinärer inom djursjukvården beror på att det är dessa veterinärers situation som är ämnet i den pågående debatten. I repliken från Sveriges Veterinärförbund (2020) specificeras det att det gäller veterinärer som arbetar kliniskt inom djursjukvården. Detta innebär veterinärer som arbetar med att vårda djur på klinik, på djursjukhus, i egen regi med exempelvis hembesök samt de som arbetar för Distriktsveterinärerna (Tove Särkinen, personlig kommunikation, 22 september 2020).

På grund av studiens begränsade tid, 10 veckor, har ett slags bekvämlighetsurval (Yin, 2018, s. 93) tillämpats efter kriterieurvalet genom att välja de informanter som gjort sig tillgängliga.

Tidigt i processen tog jag kontakt med författaren till en av de studentuppsatser jag läste igenom, Ellen Broomé (2019). Hon var mycket hjälpsam och tipsade om kontakter som hon använt sig av till sin studie. Hon föreslog att ta kontakt med de som arbetar på Sveriges

Veterinärförbundet för att få tillgång till veterinärer och information. Jag tog kontakt med redaktions- och kommunikationsansvarig veterinär på Sveriges Veterinärförbundet för att först be om källor till den replik som nämndes ovan.

Vidare skickade jag frågan om var jag bäst kunde finna informanter och fick till svar att på grund av GDPR kunde förbundet ej lämna ut kontaktuppgifter till sina medlemmar. Däremot kunde den kontakt jag hade på förbundet tänka sig att lägga ut min förfrågan privat i de forum som finns för veterinärer på Facebook.

Vid sidan av detta tog jag även kontakt med en bekant som arbetar som veterinär och frågade om hen kunde tänka sig att ställa upp på en pilotintervju. Veterinären tackade ja till medverkan.

Till följd av inlägget i de veterinära forumen på Facebook, där jag bett de som var intresserade kontakta mig, fick jag svar ifrån 11 veterinärer. Bland dessa var det olika åldrar, olika typ av tjänst, olika mängd år i branschen m.m. Jag skickade dessa elva ett missivbrev (bilaga 2) med mer information och bad dem om ett svar via mejl i det fall de fortfarande var intresserade av att medverka. Det resulterade i svar från fyra av de elva veterinärerna och intervju bokades. En femte av de elva hörde av sig längre fram och kom då inte med i studien.

Hade mer tid funnits till studien hade ett teoretiskt urval varit ett alternativ. Då väljer man ut informanter som skiljer sig åt mesta möjliga för att få med flera dimensioner av det som studeras (Dalen, 2015). Exempelvis hade man i den här studien kunnat välja informanter som skiljer sig åt vad gäller antal år i yrket, geografisk plats, ålder och befattning etc.

Det fanns en viss risk till snedvridning i urvalet genom att det endast skulle vara de veterinärer som är missnöjda som var intresserade av att medverka. Förfrågan som skickades ut var dock formulerad på ett sådant vis att den inte enbart riktade sig till veterinärer som är missnöjda med sin arbetssituation (bilaga 1). Det bör ha minskat risken för att enbart upprörda veterinärer hörde av sig.

### 4.3 Empiriinhämtning

För att försäkra att datainsamlingen blev relevant för studiens syfte och frågeställningar formulerades en semistrukturerad intervjuguide. Utöver inledande och övergripande frågor i intervjuguiden formulerades frågor utifrån studiens teoretiska områden.

Tanken var att utgå ifrån dessa frågor och samtidigt vara öppen för att låta informanterna styra samtalet (Repstad, 2008, s. 86). Frågorna var ofta formulerade som ”Hur upplever du...” för att få informanterna att tala utifrån sig själva.

Intervjuerna ägde rum och spelades in via videosamtal i programmet Zoom mellan den 12 och 26 november 2020. Intervjuerna spelades även in på min privata mobil som en extra försäkring. Videosamtal valdes då rådande pandemi med tillhörande restriktioner inte tillät fysiska möten. Informanterna erbjöds att genomföra intervjun via telefon men det var att föredra med videosamtal för att de skulle få ett ansikte på den som intervjuade dem samt för mig att kunna ta del av kroppsspråk och ansiktsuttryck. En fördel med icke fysiska möten var också att intervjuer kunde genomföras med veterinärer som befann sig på annan ort än mig.

Första intervjun var den pilotintervju jag valt att ha för att få öva på att genomföra en intervju, testa att spela in samt för att testa intervjuguiden (Dalen, 2015, s. 40). En fråga tillkom spontant i denna intervju (bilaga 3) och då denna fråga fångade nyttig information valde jag, efter Repstads rekommendation (2008, s. 86), att lägga till den i intervjuguiden för resterande intervjuer. Informanten i pilotintervjun påpekade också att det kunde vara bra för informanterna att få ta del av intervjuguiden innan intervjun, därmed erbjöds resterande informanter möjlighet till detta. Materialet från pilotintervjun kom sedan att användas som empiri i studiens resultat och analys, något som informanten gett medgivande till.

#### 4.4 Bearbetning av data

Efter hand som intervjuerna genomfördes bearbetades också inspelningarna genom transkribering. Att göra detta efterhand kändes lämpligt för att variera arbetet och undvika att bli ”hemmablind” i materialet men också för att ta lärdom till de fortsatta intervjuerna. Inspelningarna fanns även som video då samtalen genomfördes via videosamtal men jag upplevde inte mig behöva bilderna vid vare sig transkribering eller analys då det ändå framgick tydligt vad veterinärerna ville uttrycka.

Efter att alla intervjuer samt transkribering var genomförda påbörjades en kortare period av teoriläsning på nytt. Detta för att med det empiriska underlaget i bakhuvudet kunna välja ut mer specifika teorier till analysen.

Efter detta påbörjades en form av empirisk kodning där delar av transkriberingarna valdes ut. Motiveringen till det utvalda materialet var brett men inom ramarna för studiens syfte och frågeställning. Även oväntade resultat togs med. Detta gjordes för en intervju åt gången men

materialet placerades i ett gemensamt dokument med breda och övergripande kategorier. Efter detta var materialet mycket bekant och därmed blev det lättare att välja teorier.

När teorier valts ut påbörjades en andra, teoretisk kodning. På nytt lästes transkriberingarna igenom en och en, där material som passade in på de valda teorierna plockades ut.

När detta väl var genomfört påbörjades analysen och redovisningen av resultatet. Under hela analysprocessen gjordes dock återblickar till transkriberingarna för att hämta sådant som tidigare inte upplevts som relevant för analysen men som nu ansågs användbart. Att pendla mellan helhet och delar för att göra nya tolkningar med ny förförståelse är vad som kallas för den hermeneutiska spiralen (Repstad, 2008).

#### 4.5 Etiska reflektioner

Den här studien har varit noga med att följa de forskningsetiska principer som finns i *God forskningssed* författat av Vetenskapsrådet (2017) samt *Lagen om etikprövning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460).

En viktig del är att de som forskningen avser bland annat ska få information om forskningens syfte, metoder, deltagandets frivillighet samt rätten att avbryta sin medverkan när som under studien (SFS 2003:460). Informanterna i den här studien har fått information om syfte, metod, frivilligheten samt metoder via det missivbrev (bilaga 2) som skickades ut till de som var intresserade att delta. För att förtydliga att de inte bundit upp sig för något genom att höra av sig bad jag informanterna att läsa igenom missivbrevet och sedan ta ett beslut om de fortfarande var intresserade.

Informanterna har även fått information under intervjun om möjlighet till att ta del av material anslutet till deras deltagande under arbetets gång. Det poängterades även för veterinärerna att medverkan när som helst fick avbrytas.

Samtycke är också en viktig del av forskningsetiken vilken tagits hänsyn till i den här studien genom ett muntligt samtycke till inspelning i själva inspelningen av intervjun. En kritik här är att det samtycke som ges till inspelning inte är skriftligt, vilket är det mest optimala samtycket (Vetenskapsrådet, 2017).

En annan viktig del inom forskning är deltagarnas anonymitet (Vetenskapsrådet, 2017) och i den här studien har minimalt med information om informanterna delgivits mig och det som har delgivits är uteslutet i den slutgiltiga texten. Under tiden för bearbetning av det empiriska

materialet samt analysen har noggranna överväganden gjorts om vilken information som kan redovisas i uppsatsen utan att äventyra informanternas anonymitet. Anonymiteten kan inte alltid garanteras men strävan efter det har genomsyrat hela studien, framförallt i redovisningen av materialet. Autentiska exempel och beskrivningar av platser och personer som informanterna har tagit upp har valts bort i citat och annan redovisning.

All data som finns insamlad om och från informanterna har behandlats med konfidentialitet (Vetenskapsrådet, 2017). Inspelningar, transkriberingar och annan information har förvarats på extern hårddisk i säkert förvar på en plats i endast jag känner till. Ingen form av internetbaserad molntjänst har använts för att förvara data då jag ej på ett sådant ställe kan garantera att ingen obehörig tar del av det. För kontakten med informanterna har universitets mejl använts istället för privat då risken att någon obehörig skulle ta del av informationen ansågs mindre med universitets mejlplattform.

Att intervjua personer har fördelen att man kan få ett rikt och djupt material. Att gå på djupet i människors erfarenheter kan dock ”riva upp” gamla sår. Att tala om sådant som innebär eller har inneburit starka emotioner kan få människor att känna dessa emotioner på nytt (Dalen, 2015). Arbetssituationen för vissa av informanterna i den här studien har varit tuff och därför har jag varit noga med att vara lyhörd för veterinärernas emotioner under intervjun. Jag var även noga med att i slutet av intervjuerna öppna upp för veterinärerna att fritt ta upp något de ville prata om. Detta för att motverka upplevelsen av att jag som intervjuade bara lämnade situationen när jag fått det jag var ute efter (Dalen, 2015).

#### 4.6 Studiens begränsningar och metodkritik

Det finns vissa begränsningar i studiens metod som läsaren bör ha i åtanke. När man genomför datainsamling med kvalitativ intervju kan jag som forskare påverka informanterna på olika vis då informanterna både ser och hör mig vid intervjun. Vem jag är och hur jag beter mig under intervjun kan påverka vilken riktning som intervjun tar. Mina kommentarer och reaktioner kan påverka vad informanterna väljer att delge och inte. Risken för detta är mindre vid användandet av kvantitativ metod.

Vem min kontakt på Sveriges Veterinärförbund, som privat lade ut min förfrågan i ett forum, är kan ha påverkat vilka som valde att ställa upp på intervjun. Denna typ av kontakt ses som en så kallad ”gatekeeper”. En gatekeeper är oftast något positivt vad gäller tillgång till data men kan också påverka vilka data man får tillgång till (Yin, 2018, s.119–120). Veterinärer

som är medlemmar i dessa forum kan veta vem min kontakt är och därmed välja att delta eller inte delta på grundval av vad de anser om min kontakt och dennes position.

En begränsning i studien är att förfrågan om informanter endast publicerades på forumen på Facebook. Förfrågan hade kunnat skickas även till arbetsgivare inom branschen för att få tillgång till veterinärer via dem. Vid en av intervjuerna blev intervjun mer av ett samtal och även om alla ämnen berördes så följdes inte intervjuguiden på samma sätt som i övriga, det skulle kunna innebära att min påverkan på den informanten varit annorlunda mot övriga.

#### 4.7 Validitet och reliabilitet

Problemområdet veterinärers arbetssituation har varit central för alla metodval för att vara säker på att studera det studien ämnat att studera. Redan i inläsningen av tidigare forskning gav syftet och frågeställningarna en riktning. För att fånga upp arbetsmiljö valde jag att leta efter studier som berörde just det men letade också efter sådant som angränsade till de valda teoretiska områdena. Frågeställningen har som tidigare nämnts dock justerats under studiens gång.

För att få ut data som knyter an till syftet och frågeställningar, är intervjuguiden utformad med frågor som berör arbetsmiljö och yrkesidentitet. Yrkesidentitet kom dock senare att uteslutas. För att få ut data kring emotioner har ett antal olika frågor lagts till, exempel på sådan fråga är ”Hur upplever du yrket jämfört med hur du trodde att yrket skulle vara?”. Emotionerna har dock genomsyrat mer eller mindre hela intervjuerna och ofta kommit på tal naturligt för informanterna.

Valet av informanter är också kopplat till studiens syfte och frågeställning genom att välja ut veterinärer som arbetar eller har arbetat inom djursjukvården. Hade mer tid funnits till förfogande hade man kunnat arbeta mer noggrant med urvalet av veterinärer för att öka validiteten.

Vad gäller min roll som forskare menar Dalen (2015) att det är viktigt att tidigt i studien redovisa för läsaren min anknytning till det valda ämnet. I den här studien nämns det redan i inledningen men upprepas även senare. I en kvalitativ studie är reliabiliteten svårare att åstadkomma vad gäller möjligheten att eftergranska eller upprepa studien (Dalen, 2015). Enligt Dalen (2015) är tydlig redovisning av metod ett sätt att öka reliabiliteten, något som har gjorts och görs här.

Vad gäller reliabilitet enligt Harboe (2013) är tillförlitligheten i både data och mät- och analysredskap väsentliga att reflektera över. Tillförlitligheten i mina mät- och analysredskap riskerar att vara låg om jag som forskare påverkat informanterna i intervjusituationen så att de inte talar om verkliga förhållanden. Tillförlitligheten riskerar även att vara låg om informanterna talar sanning men där min tolkning döljer den sanning som informanterna ger uttryck för. Ett sätt att redovisa studiens tillförlitlighet kan vara att redovisa rådata, exempelvis anonymiserade transkriberingar (Harboe, 2013). I den här studien redovisas en del citat i anslutning till analys.

Reliabiliteten handlar även om i vilken mån undersökningen kan göras på nytt och få lika data, detta är svårt i en kvalitativ studie om människors upplevelser då deras utsagor kan variera beroende på för stunden gällande omständigheter (Dalen, 2015). Den här studiens tillförlitlighet i data och analys hade kunnat ökas genom att vara två personer som arbetade med studien tillsammans. Man hade då haft två personer som intervjuat informanter samt två personer som tolkat data från dessa intervjuer.



## 5. Resultat och analys

Nedan följer en kort presentation av veterinärerna som deltagit i studien följt av redovisning av resultat och analys.

Samtliga av de intervjuade veterinärerna arbetar eller har arbetat kliniskt på veterinärmottagningar och djursjukhus. De är utbildade i Sverige, Danmark och Polen.

**Vet0** har 3 år i yrket, arbetar delvis på klinik och har arbetat på djursjukhus samt mindre klinik.

**Vet1** har 6 år i yrket, arbetar sedan examen på stort djursjukhus.

**Vet2** har 7 år i yrket, arbetar sedan examen för distriktsveterinärerna.

**Vet3** har 15 år i yrket, har arbetat på klinik och som icke klinisk veterinär, arbetar nu som online-veterinär.

**Vet4** har 17 år i yrket, har arbetat som distriktsveterinär och på mindre kliniker, arbetar nu på stort djursjukhus.

Materialet från intervjuerna har varit rikt men på grund av studiens begränsade tid har en del av materialet fått uteslutas här. Delar som inte kommit med handlar främst om veterinärernas upplevelser av den fysiska arbetsmiljön, upplevelser av arbetets påverkan på privatlivet samt upplevelsen av yrkesidentitet.

### 5.1 Höga krav och tidsbrist

Som nämnts ovan har samtliga av veterinärerna i studien erfarenhet av kliniskt arbete vilket innebär att ta emot flertalet patienter under en dag. En stor del av det arbetet innebär även att ta emot akuta fall. Denna typ av arbete karaktäriseras bland annat av begränsad tid, något som nämns som orsak till stress i Blochs teori (Wettergren, 2013). I Karaseks modell är tidsbristen en del av de negativa psykiska krav som kan bidra till upplevelsen av stress (Eriksson & Larsson, 2017).

Veterinärernas beskrivningar indikerar tidsbrist och effekterna av den.

Vet1: ”Ibland kan det vara tungt att dom vill ta in mer patienter än vad man har tid för...”

Vet4: "...ja men den är ju stressig. Vi har ju alltid mer att göra än vad man hinner med."

Vet3 upplever det också som "väldigt, väldigt frustrerande" när hen behövt tumma på kvaliteten på vården för att hinna med en patient i kvarten och just frustration är ett resultat av att vara rejält stressad (Wettergren, 2013).

Sett ur Karaseks Krav/kontroll/stödmodell (Eriksson & Larsson, 2017) har veterinärernas arbete höga krav, både psykiska och fysiska. Ett psykiskt krav kan vara just tidsbrist, något som veterinärerna upplever är en aspekt av deras arbetsmiljö.

## 5.2 Bristen på kontroll i arbetet orsakar upplevelsen av stress

Veterinärernas arbete som många gånger också innebär att ta emot akuta fall har inte bara karaktären av tidsbrist utan också det faktum att bli avbruten gång på gång i den uppgift man har för stunden. Detta är något som Wettergren (2013) beskriver omkullkastar planeringen av arbetet och som leder till emotioner som frustration och panik. Planering och den förutsägbarhet som den innebär bidrar till en känsla av kontroll enligt Wettergren (2013) och kan därför tänkas motverka upplevelsen av stress. Bloch (Wettergren, 2013) beskriver hur flytupplevelser i motsats till stressupplevelser karaktäriseras av att få arbeta ostört med den uppgift man har för handen, något veterinärerna sällan kan göra vid arbete med akuta fall.

Den typ av kontroll veterinärerna har i sitt arbete är främst det som Karasek hänvisar till som kvalifikationsgrad och som handlar om hur mycket medarbetaren kan nyttja sina kvalifikationer samt lära sig nytt i arbetet (Eriksson & Larsson, 2017).

Veterinärernas arbete innebär ofta att de behöver läsa på samt utnyttja sina kvalifikationer till fullo. Vet1 beskriver även hur det på hens arbetsplats ställs höga krav på vidareutbildning:

"... det jag tror är ett problem för vår del, liksom på ett stort djursjukhus är att vi har ganska höga krav, som vi känner själva i alla fall att vidareutbilda oss. Och problemet som är i vår bransch det är att all sån här vidareutbildning det bygger på att man gör den på egen fritid."

Den kontroll som i veterinärernas fall kan anses som låg är vad gäller inflytandet på det egna arbetet. Karasek menar att det innebär att medarbetaren kan lägga upp sitt arbete som denne själv vill (Eriksson & Larsson, 2017), något som sällan är möjligt för veterinärerna. Man kan

även jämföra denna kontroll med tidigare nämnd planering, något som veterinärerna upplever är svårt.

Vet2: ”Jag tycker om att planera och kunna ha min dag, jag mår också väldigt bra av att kunna ha, jag har min lista och jag har, om det bara är det jag ska hålla mig till så känns det oftast bäst liksom. Men det blir ganska sällan så.”

Vet3: ”Men för mig var det ganska jobbigt att inte veta hur nästa dag såg ut också plötsligt så ”oj nu har det kommit en sån här och den kommer klockan 10” och att det var liksom.

Veterinärerna beskriver att ett vanligt förekommande moment i deras arbete är den ekonomiska diskussionen med djurägare. Veterinärerna menar att de mycket sällan är involverade i prissättningen av djursjukvården men att de upplever att det är de som får stå till svars för priserna inför djurägarna.

Vet4: ”Stress och att man känner ju sig alltid lite oförmögen att hjälpa hela vägen och priserna är ju otroligt höga. Och det kan vara väldigt, väldigt svårt att försvara det kan jag tycka inför djurägaren när man känner att man kanske inte riktigt kommer rätt alla gånger.”

När djurägaren tycker att det är för dyrt eller helt enkelt inte har råd att betala innebär situationen negativa emotioner för både djurägare och veterinär.

Vet3: ”...folk vill ju alltid det bästa för djuren men dom har ju inte alltid pengarna eller har försäkrat sitt djur och det blir väldigt, väldigt känslomässigt. Och där, det var nog det jag nästan knäcktes mest på att, att man kom i kläm där. Och man blir väldigt fort anklagad liksom ”Usch ska ni tjäna så mycket pengar” och vi tjänar ju inte som en läkare eller tandläkare men vi har ju minst lika mycket ansvar och lika hög utbildning.”

Beskrivningen ”kom i kläm” kan tolkas som att veterinären upplever att denne är fast i en situation utan att ha kontroll. ”Nästan knäcktes” beskriver den effekt som stressen i att sakna kontroll har för veterinären, något som Bloch kallar för starka känslor (Wettergren, 2013). ”Nästan knäcktes” kan även tolkas som att veterinärens strategier och handlingsmönster för emotionshantering är på väg att falla, ett så kallat ”stressbryt” (Wettergren 2013).

Veterinärerna nämner ytterligare en orsak till upplevelsen av stress i deras arbete; risken att bli uthängd och anklagad på nätet av djurägare och media. Ofta handlar anklagelserna om just

priserna på vården som deras djur har fått och veterinärerna upplever att de ses som giriga och att de försöker lura folk på pengar.

Vet1: ”Men mycket i den här diskussionen är att vi ska göra så mycket som möjligt men sen när det kostar pengar så känner man sig lite jagad och ifrågasatt för att det kan vara så dyrt.”

Man kan konstatera att veterinärerna saknar kontroll på flera vis i den ekonomiska diskussionen med djurägarna; de kan inte påverka priserna, de råder inte över djurägarnas ekonomi och de har liten kontroll över hur de framställs på nätet. Karaseks senare typ av kontroll (Eriksson & Larsson, 2017) kan tolkas som att kontrollen över inflytandet i arbetet enbart står mellan arbetsgivaren och medarbetaren men i veterinärernas fall kan kontrollen även ligga i djurägarens händer. Låg grad av kontroll kan även orsakas av andra omständigheter än fysiska personer i veterinärernas fall, därför är Blochs definition av ”kontroll över situationen” bättre lämpad att beskriva veterinärernas kontroll. Ett arbete med höga krav och låg grad av kontroll, som i veterinärernas fall, blir i Karaseks modell ett högstressarbete (Eriksson & Larsson, 2017).

Ovan nämnda relation till djurägarna var förväntat när studien inleddes och något oväntat var att veterinärerna beskriver en relation till djurägarna som karaktäriseras av ömsesidig förståelse och stöd. Under intervjuerna märktes det att veterinärerna kände stor empati för djurägare och att de själva fann mycket stöd i dem. Veterinärerna är nogga med att poängtera att de flesta av djurägarna är av den senare nämnda typen. Stödet från djurägarna är något som kommer att beröras längre fram i analysen.

### 5.3 Att ha kontroll i arbetet motverkar upplevelsen av stress

Även om samtliga av veterinärerna upplever arbetsmiljön som stressig så har Vet1 och Vet4 en vardag som de beskriver som mindre stressig än vad många av deras kollegor har. Den ena av dem arbetar med kirurgi och den andra med onkologi.

Det kirurgiska arbetet upplevs av veterinären som mer förutsägbart och att det genererar tillfredsställelse och glädje. Veterinären upplever också arbetet i team på operationsavdelningen på följande vis:

”Att man är en liten grupp och man löser grejer tillsammans under dagen och man tycker att det är ganska svåra saker och det går ganska bra. Det är ju ungefär som

att man varit ute och jagat tillsammans. Och det får man en sådan himla tillfredsställelse av.”

Veterinärens beskrivning av det tillfredsställande grupparbetet är vad Bloch beskriver som en kollektiv flytupplevelse (Wettergren, 2013). Konkret samarbete benämner Karasek som instrumentellt stöd (Eriksson & Larsson, 2017).

Den andra veterinären har specialiserat sig på onkologi och har ett arbete som innebär många återkommande patienter och djurägare som hen har god relation till och kan kommunicera med. Detta innebär ett värderande stöd från djurägarna för den här veterinären. När socialt stöd finns i arbetet kallar Karasek det för kollektivt arbete (Eriksson & Larsson, 2017).

Vet1: ”Vilket gör att jag kan styra det arbetet ganska fritt. Utan jag kan fokusera lite mer på det jag tycker är roligt, vilket gör att då är det lättare för mig att liksom rikta in vad jag ska göra utifrån vad jag vill och tycker.”

De mer specialiserade veterinärerna ser ut att ha mer kontroll än övriga vad gäller båda aspekterna av Karaseks kontroll (Eriksson & Larsson, 2017). De flesta veterinärer får nyttja sina kvalifikationer i hög grad men de specialiserade kan ses som att de får göra det än mer, deras specialisering kan även ses som att de får lära sig nytt vilket är en del av den kontroll Karasek beskriver (Eriksson & Larsson, 2017). Både Vet1 och Vet4 beskriver även hur de har ett större inflytande på planering och utförande av sitt arbete än vad deras kollegor på öppenvården har.

Vet4: ”Alltså dagens arbete på en operationsavdelning planerar jag själv i princip eller ihop med mitt team.”

”När man är lite specialiserad så har man ju mycket större förutsägbarhet i vad man, jag menar en armbågsartroskopi är en armbågsartroskopi liksom.”

Båda veterinärerna beskriver även hur de har möjlighet att styra över och planera sitt dagliga arbete och att det är något positivt. Vet4 nämner förutsägbarhet ordagrant medan Vet1 kan tänkas syfta på detta i sin beskrivning av sitt arbete. Förutsägbarhet förutsätter planering och innebär trygghet, en trygghet som kan tänkas motverka stress (Wettergren, 2013).

Dessa veterinärers arbete hamnar inom kategorin ”aktiva arbeten” i Karaseks modell och de beskrivs som de mest intressanta, stimulerande och utvecklande arbetena (Eriksson & Larsson, 2017).

En tolkning av detta är att de som arbetar mer specialiserat inom veterinäryrket i högre grad än övriga upplever flyt i sitt arbete med en fungerande emotionshantering. Man bör dock vara försiktig med att dra en sådan generell slutsats för att inte utesluta det faktum att veterinärer som arbetar mer specialiserat kan uppleva stress i sitt arbete och att de som arbetar med mer allmän medicin på öppenvård också kan uppleva flyt i sitt arbete. Det kan också finnas andra faktorer, ej utforskade här, som påverkar det här resultatet.

#### 5.4 Bristen på kunskap ger upplevelse av oförmåga att utföra arbete

Något som blir tydligt i intervjuerna är att samtliga av veterinärerna upplever att den tuffaste delen av veterinäryrket är den när man är nyutexaminerad. De första åren beskrivs bland annat som tuffa, att man ska ta sig igenom dem och vissa uttrycker en uppfattning om att det är under den perioden som många drabbas av psykisk ohälsa. De flesta av veterinärerna i den här studien har passerat den perioden, men talar om sina kollegor som i dagsläget befinner sig där, med stor empati. Veterinärerna beskriver det bland annat som att vissa får en chock när de kommer ut i branschen på grund av att verkligheten inte är vad de trodde att den skulle vara. En orsak till chocken som beskrivs återkommande är att veterinärerna inte är beredda på hur stor del av arbetet som innebär hantering av människor, djurägarna.

Vet2 identifierar detta men menar att hen själv har en fallenhet för att hantera människor, tycker det är kul och därmed inte ser det som ett problem.

Vet2: ”...vissa kan ju uppleva kanske att dom blir, att man blir besviken på yrket för man tänkte att man skulle jobba mer med djur och medicin liksom men att en jättestor del är just den psykologiska biten med, med djurägarna. Liksom kommunikation med dom och så.”

Vet1 och Vet4 däremot menar att de var medvetna om hur arbetet såg ut och Vet4 menar att om man bara vill arbeta med djur så är inte veterinäryrket det rätta yrket. Det kan tänkas att medvetenheten om hur yrket verkligen ser ut underlättar att hantera den delen av yrket, något som även Vet0 tar upp:

”Dom har fått höra att det är tufft, dom har fått höra att det är, ja men inte ett enkelt jobb och har inte en enkel utbildning. Men dom vill ändå. Så att då har dom i alla fall, det som är skönt då för dom är att dom är förberedda på det vilket man kanske inte själv var för att man inte kände någon inom yrket. Då fick man inte

höra dom dåliga sidorna som man kanske hade velat höra för att vara förberedd åtminstone.”

Hur kan då detta komma som en chock för veterinärerna efter över fem års utbildning?

Vet0 och Vet3 upplever att det saknas undervisning i ämnet i veterinärutbildningen och att det därför kommer som en chock för många.

Vet1: ”Se över lite hur ser grundutbildningen ut? Är vi liksom otillräckligt förberedda för den verklighet vi kommer ut i?”

Vet3 upplever också att utbildningen skulle behöva rusta veterinärstudenterna bättre för den verklighet de kommer ut i. Vet2 beskriver också hur den ekonomiska diskussionen med djurägare inte berörs under utbildningen, något som tidigare konstaterats är en situation som riskerar att leda till stress.

Att sakna kunskap som krävs för att klara av sitt arbete kan jämföras med det som Bloch (Wettergren, 2013) beskriver som en stressorsak; uppgiften överstiger den egna förmågan. Om individen saknar kunskap om delar av yrket och hur dessa utförs så riskerar denne att uppleva att arbetet överstiger den egna förmågan.

Men det är inte bara brist på teoretisk kunskap som bidrar till en stressad arbetsmiljö för de nya inom yrket menar veterinärerna. Vet3 och Vet4 menar att den kliniska träningen kommer in sent i utbildningen och är inte tillräckligt omfattande. Något som även konstateras i en artikel om veterinärers psykiska ohälsa i Sveriges Veterinärförbunds magasin Svensk Veterinärtidning (Särkinen, 2020). Enligt Särkinen har brist på praktisk erfarenhet under studietiden konstaterats i flertalet studier (hen nämner dock inte vilka) att vara en bidragande faktor till psykisk ohälsa hos veterinärer.

## 5.5 Hantering av veterinäryrket för att undvika psykisk ohälsa

Samtliga veterinärer i den här studien har tagit upp och beskrivit den psykiska ohälsan som tycks vara utbredd inom djursjukvården. Alla veterinärerna har inte själva drabbats men har sett det drabba kollegor.

Vet4: ”Att jag betalar ett högt pris för det här, jag tror att jag har kontroll, men tänk om jag inte har det. Tänk om det händer med mig också och se det hända

med folk, det är inte som att dom får en liten släng av huvudvärk utan det är ju nästan som en psykos.”

Det är framförallt Vet0 och Vet3 som själva har drabbats direkt av psykisk ohälsa men övriga beskriver hur de indirekt drabbas av psykisk ohälsa. Vet0 var nära att bli utbränd och tog själv beslutet att ta en paus på några månader. Vet3 tog ett sabbatsår i början av karriären men kom ändå att må mycket dåligt senare i arbetet.

Vet3: ”Men jag behöver inte stå i den miljön, som jag kände gjorde mig sjuk faktiskt. Och stressad och väldigt, väldigt ledsen. Och jag mådde så dåligt i perioder alltså, av att jobba på klinik.”

Vet3 beskriver hur det tagit hen många år med professionell hjälp att hitta ett sätt att må bra i sitt yrke. Detta arbete med sig själv med hjälp av professionell hjälp kan ses som ett djupgående emotionsarbete. Vet2 beskriver hur hen många gånger har det tufft med att kunna koppla bort arbetet på sin fritid och att hen därför sover dåligt. Både veterinärerna i den här studien och resultat från Naturvetarnas enkätundersökning (Jervinge, 2019) visar på att det är många veterinärer som arbetar deltid och att för många beror det på att de inte orkar med arbetet på heltid.

Applicerar man Wettergrens (2013) tolkning av Summers-Efflers teori om social organisering här kan man se det hon kallar för stressbryt hos Vet0 och Vet3. När individen når detta stressbryt uppstår negativa emotioner som signalerar att individen bör dra sig tillbaka och omorganisera sig (Wettergren, 2013). Vet0 och Vet3 tycks ha upplevt ett stressbryt till följd av att deras sociala organisering inte längre fungerar, stressen har brutit ned deras fungerande emotionshantering (Wettergren, 2013). Vet0 och Vet3 har då på olika vis valt att dra sig tillbaka för en tid. För Vet0 tycks pausen främst ha inneburit återhämtning medan Vet3 även tycks ha omorganiserat sig.

Vet0: ”Nu har jag ju bestämt mig att jag vill göra detta och jag trivs och med den här pausen har jag fått återhämta mig.”

Vet3: ”Det har varit en jättejobbig och lång resa faktiskt att komma fram till att, och komma alltså fram till vem är jag? Och hur vill jag jobba? Hur funkar jag i det här liksom?”



Summers-Effler (Wettergren, 2013) beskriver omorganiseringen som att det kan få energin att åter flöda, något som kan identifieras hos Vet0 och Vet3 när de beskriver hur de idag känner glädje inför sitt arbete igen.

Vet0: ”... en del av anledningen att jag tog en paus nu för jag ville veta vill jag fortsätta kliniskt för jag tycker det är väldigt roligt jag tycker det är väldigt intressant, jag vill lära mig mer, jag vill fortsätta med det men det är så tungt i vissa perioder.”

Vet3: ”Men nu känner jag kanske att jag har hittat min rätta hylla och njuter lite av det igen faktiskt.”

Att tid för återhämtning påverkar upplevelsen av arbetet är något som vårdpersonalen i Olssons studie (2008) också vittnar om. Veterinärerna i Väärikkälä, Hänninen & Nevas (2020) studie upplever även stress till följd av mycket övertid, övertid förhindrar också tid till återhämtning.

Wettergren (2013) menar att ”stressbrytet” inte behöver vara så omfattande att sjukskrivning blir resultatet men då måste individen se till att planera för regelbundna moment av återhämtning. Det kan dock ses något problematiskt att det är individen själv som har ansvaret för att planera in moment av återhämtning eftersom stressen delvis orsakas av organisatoriska faktorer där individen saknar inflytande. Vet4 beskriver hur organisatoriska faktorer på hans arbetsplats hindrar veterinärernas inflytande och kontroll:

”Det är ju jättesvårt för dom stackars nya veterinärerna som jobbar mycket konstiga arbetstider och som kanske jobbar på akuten då när det liksom, det trillar in patienter under hela dagen och så får dom själva försöka hitta en möjlighet att ta lunch och sådär. Och om dom då utsätts för påtryckningar, som dom gör av sådana här strukturer som försöker styra upp dagen så är det ju otroligt svårt för dom. Då har man liksom frångått litegrann sitt arbetsledaransvar tyvärr och det tror jag är jobbigt för dom.”

Att ha inflytande är, som tidigare nämnts, en viktig del av kontrollen som verkar positivt för medarbetares upplevelse av sin arbetsmiljö enligt Karaseks modell (Eriksson & Larsson, 2017).

Veterinärernas fritid som bör vara tid för återhämtning blir också lidande av att utomstående ser veterinäryrket som ett kall och att de därmed ska vara tillgängliga dygnet alla timmar. Vet0 och Vet3 beskriver särskilt detta fenomen att de blir kontaktade av djurägare på sin

fritid. Vet2 beskriver sitt arbete där hen ofta är tillgänglig per telefon långt efter arbetstid. Hen beskriver dock att tillgängligheten är något positivt som bör bevaras. Vet0 har hanterat detta genom att sätta gränser för sig själv och säga ifrån, Vet3 har valt att acceptera det och ser det som en del av yrket.

Vet0: ”... jag har liksom insett att för mig funkar det inte och jobba 100%, jag klarar inte det... jag kommer hålla mig, någonstans mellan 75 och 80 procent. Så fort jag jobbar mer så blir jag utbränd, eller börjar få symptomen på det.”

Att Vet0 har valt att arbeta deltid kan tolkas som en strategi för att undvika fler stressbryt genom att hen har gjort utrymme i sin vardag för återhämtning, något som kan tänkas gälla fler av de veterinärer som valt att arbeta deltid.

Wettergren (2013) talar om hur stress kan leda till fysisk sjukdom och att ett sätt att undvika detta är att separera självet från yrkesrollen. Vet0 och Vet3 som har mått dåligt av stressen i arbetet uttrycker just denna separation mellan självet och yrkesrollen som varit nödvändig för deras välmående. De menar att de lärt sig se sitt yrke som det jobb det faktiskt är och inte att det är ett kall som förutsätter att man *är* sitt yrke och en ständig tillgänglighet.

Dessa åtgärder som Vet0 och Vet3 har genomfört kan ses som de strategier i den sociala organiseringen som Summers-Effler talar om (Wettergren, 2013).

Ett genomgående drag i veterinärernas hantering av yrket (för att undvika psykisk ohälsa) var att individen på egen hand upprättade strategier och åtgärder för emotionshanteringen. Fyra av de fem intervjuade veterinärerna upplevde att stödet från arbetsgivare och chefer kunde vara bättre. Veterinärernas upplevelser av stöd från olika håll och på olika nivå kommer därför nu att analyseras.

## 5.6 Behov av stöd för att motverka upplevelsen av stress

Ämnet stöd kom upp under flertalet delar av intervjuerna. Dels fick veterinärerna frågan om hur de upplevde stöd från kollegor, arbetsgivare och djurägare, dels tog veterinärerna upp det själva i sina svar på andra frågor.

Veterinärerna upplever det kollegiala stödet som omfattande, det både sägs i klartext och kan urskiljas i det stöd de intervjuade veterinärerna uttrycker för sina kollegor. Det kollegiala stödet som veterinärerna upplever är främst det som Karasek beskriver som emotionellt stöd

(Eriksson & Larsson, 2017). Veterinärerna vittnar också om att det många gånger är relationen till kollegor, både veterinärer och annan personal, som fått dom att orka med och att stanna kvar i branschen.

Vet0: "... kollegorna är ju det som håller en kvar i jobbet även när man mår dåligt...oftast blir man en liten familj på arbetsplatsen äh så alla hjälps ju åt och stöttar varandra..."

Informanterna i Olssons (2008) studie vittnar också om vikten av kollegialt stöd för att orka med arbetet. Wettergren (2013) tolkar Olssons begrepp buffertgrupper (som kan ses som en form av kollegialt stöd) som ett kollektivt emotionsarbete som skapar trygghet. Därmed kan tänkas att det kollegiala stödet veterinärerna upplever är bidragande till en fungerande emotionshantering och som gör att man orkar fortsätta arbeta.

Veterinärerna upplever att stödet från chefer och ledare har varierat beroende på arbetsplats. Denna typ av stöd kan både vara emotionellt och värderande (Eriksson & Larsson, 2017). En iakttagelse är att stödet från chefer och ledare har varit bättre på mindre kliniker än på större djursjukhus men att dra den slutsatsen enbart utifrån den här studiens resultat bör göras med försiktighet. Stödet som kommit ifrån arbetsgivare tycks enbart komma från individer, veterinärerna talar inget om någon form av strukturerat organisatoriskt stöd.

Det utesluter dock inte möjligheten att sådant stöd finns inom organisationer i branschen, bara att veterinärerna inte erfarit det själva eller valt att inte ta upp det i intervjun.

Som tidigare nämnts upplever veterinärerna att arbetsförhållandena är som tuffast de första åren i branschen på grund av bristande kunskap men också på grund av bristande stöd. Vet2 beskriver det som att de på sin höjd kanske får en månads introduktion och Vet3 beskriver det som att hen saknade att någon "höll en i handen" i början. Vet0 uttrycker även att det borde finnas handledare för de nya i branschen.

Vet0: "...ja men som en mentor då som håller i fallen eller som du i alla fall kan sätta dig ner i slutet på dagen med och säga "jag hade dom här fallen, kan vi gå igenom dom?". Och diskutera det. Det tror jag hade underlättat för många av dom nya i alla fall."

Den konkreta hjälpen med kunskap och erfarenhet som Vet0 beskriver kan ses som det instrumentella stödet i Karaseks modell medan beskrivningar som "höll en i handen" kan ses som en önskan att få det emotionella stödet (Eriksson & Larsson, 2017). Det instrumentella stödet i form av konkret hjälp kan ses som ett kunskapsmässigt stöd och kunskap är som

tidigare nämnts väsentligt för att minska risken för att uppleva att arbetet överstiger den egna förmågan, som i sin tur minskar risken för stress (Wettergren, 2013).

Veterinärerna nämner läkarnas allmäntjänstgöring (AT) när de beskriver sin upplevelse av bristen på stöd. Allmäntjänstgöringen ska enligt Sveriges Läkarförbund vara ett komplement till läkarutbildningen och syftar till att ge klinisk träning, introduktion till arbetslivet samt yrkesmässig och personlig utveckling (Sveriges Läkarförbund, u.å.). AT-tjänsten kan ses som en form av mer strukturerat organisatoriskt stöd som bidrar med alla typer av stöd som finns i Karaseks modell.

Veterinärerna beskriver också hur de finner stöd i djurägarna många gånger, att ha en god relation till djurägarna bidrar till känslan av att ha gjort ett bra jobb. Vet2 beskriver det:

”Det tycker jag är väldigt motiverande, den känslan av att vi kom väldigt bra överens eller det här blev väldigt bra liksom. Så det tycker jag väl är viktigt, det är något, det är något som får mig att må bra i mitt jobb. .... Alla andra förutsättningar runt i kring är inte något bra, för att det här ska vara ett bra arbetspass. Då är det, det som blir avgörande.”

Detta var ett oväntat resultat för studien då förväntningen var att veterinärerna skulle ha en sämre relation till djurägarna med tanke på den inte alltid så konstruktiva kritik de ofta utsätts för från djurägare. Veterinärerna slår hål på detta genom att de uttrycker att de flesta djurägare är ett nöje att ha och göra med. Stödet från djurägarna beskrivs av veterinärerna som feedback i de flesta fall och kan därför klassas som det stöd Karasek kallar för värderande stöd (Eriksson & Larsson, 2017).

Jeff Johnson (Eriksson & Larsson, 2017) som först bidrog med aspekten stöd i Karaseks modell har visat på att socialt stöd kan agera buffert när arbetet har höga krav och låg grad av kontroll, något som kan sägas gälla för veterinärerna ovan. Väärikkälä, Hänninen & Nevas (2020) visade i sin studie att veterinärernas stress kunde minskas med hjälp av bland annat tillgång till socialt stöd.

Stödet från djurägare, så som det beskrivs av Vet1 nedan, kan ses som en ömsesidig hantering av både veterinärens och djurägarens emotioner.

Vet1: ”Och också mina djurägare . . . där har vi liksom väldigt bra samarbete tycker jag. Sen eftersom jag mestadels är där då och det är dom jag har kontakt med så känner jag att jag liksom har en bra kommunikation, bra samarbete och stöttning med dom också.”

Det sociala stödet, både från djurägare och kollegor, kan tänkas vara en form av kollektivt emotionsarbete, något som skapar trygghet i arbetet enligt Wettergren (2013). Det sociala stödet tolkas här som ett socialt (och kollektivt) emotionsarbete.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att veterinärerna upplever en rad emotioner till följd av sitt arbete som behöver hanteras.

Wettergren (2013, s. 68) skriver hur olika studier visat på att stress kan leda till emotioner som hopplöshet, otillräcklighet och skam. Dessa emotioner kan urskiljas hos veterinärerna i den här studien i olika situationer. Hopplöshet kan tänkas upplevas när de gjort sitt bästa för djuret och djurägaren men ändå får utstå kritik i efterhand. De kan även tänkas uppleva hopplöshet när djuret behöver vård som djurägaren inte har råd att betala för. I de situationerna kan troligen en känsla av otillräcklighet för djuren även uppstå.

När veterinärerna inte lever upp till förväntan om att alltid vara tillgängliga kan man tänka sig att de känner otillräcklighet men även skuld i att de inte hjälper till.

Skam kan tänkas att veterinärerna känner när de upplever att arbetsuppgifterna överstiger den egna förmågan, så som veterinärerna beskriver arbetet i början av karriären. Om veterinären måste erkänna för djurägaren att de inte vet vad som behöver göras kan veterinären känna skam. Veterinärerna kan även tänkas känna skam i att behöva be kollegor om hjälp i dessa situationer.

Veterinärerna upplever även positiva emotioner i sitt arbete. Vet4 upplever att det är kul att gå till arbetet varje dag och ser arbetet som ett hantverk, något som kan tolkas som att arbetet genererar tillfredsställelse. Vet1 har beskrivit en god relation till ”sina” djurägare som tycks framkalla positiva emotioner. Veterinärerna har också beskrivit både utbildningen och arbetet som intressant och roligt som också kan tänkas inbringa tillfredsställelse. Både Bloch (Wettergren, 2013) och Karasek (Eriksson & Larsson, 2017) beskriver hur det är att ha svåra uppgifter men som är fullt möjliga att klara av leder till känsla av kontroll och tillfredsställelse.

## 6. Sammanfattande diskussion

Syftet var att studien skulle undersöka veterinärernas upplevelse och hantering av sin sociala arbetsmiljö samt att detta skulle tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv. Kombinationen av den emotionssociologiska teorin och den organisationssociologiska teorin har till stor del bekräftat varandra genom att ge liknande analys av studiens resultat, något som kan anses öka trovärdigheten.

För att knyta an till det problem, veterinärbristen, som studien grundar sig i behöver något sägas om veterinärernas syn på problemet. Mot vad som förväntades så ansåg samtliga veterinärer att en del av problemet är att det examineras för få veterinärer i Sverige varje år och att lösningen därmed var fler utbildningsplatser. Men utöver detta ansåg veterinärerna att orsaker så som en tuff arbetsmiljö och stress bidrog till veterinärbristen. Förhoppningen är att den här studiens resultat och analys om veterinärernas upplevda arbetsmiljö ska bidra med kunskap om ytterligare orsaker till veterinärbristen i Sverige samt inspirera till fortsatta studier på ämnet med utgångspunkt i emotionssociologi. Som Väarikkälä, Hänninen & Nevas (2020) har betonat i sin studie behövs dock forskning som också undersöker vilka åtgärder som krävs för att förbättra veterinärernas arbetsförhållanden.

Studiens första frågeställning *”Hur upplever veterinärer sin sociala arbetsmiljö och hur kan dessa upplevelser tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv?”* kan besvaras med att veterinärerna upplever arbetsmiljön som stressig och påfrestande till följd av flera orsaker. Framförallt upplevs detta de första åren i yrket. Ett viktigt fynd är att de veterinärer som arbetar mer specialiserat upplever mer flyt och mindre stress än övriga. Kontroll över arbetet har visat sig här vara centralt för hur arbetet upplevs. Eftersom de som arbetar mer specialiserat inte upplever stress i samma utsträckning som övriga så riskerar det inte heller att bryta ned deras fungerande emotionshantering (Wettergren, 2013). Att ha några års erfarenhet ser också ut att minska upplevelsen av stress och kan tänkas innebära att man upprättat strategier för emotionshanteringen som krävs för att klara av arbetet.

Studiens andra frågeställning *”Hur hanteras dessa upplevelser och hur kan denna hantering tolkas och förstås utifrån ett emotions- och organisationssociologiskt perspektiv?”* kan börja besvaras med att veterinäryrket innebär omfattande emotionshantering och att det mestadels sker individuellt men även tillsammans med kollegor och djurägare.

Stress är vanligt förekommande i veterinäryrket och som Wettergren (2013) skriver kan stress bryta ned en fungerande emotionshantering, något som ses hos vissa av veterinärerna i den här studien. De veterinärer i den här studien som inte upplevt det själva tycks däremot identifiera det hos sina kollegor som bland annat blir utbrända och tvingas till sjukskrivning. Andra delar av yrket som kräver väl fungerande emotionshantering är den kritik och svartmålning i media som de kan tvingas utstå samt förväntan om att ständigt vara tillgängliga.

Flera av veterinärerna i den här studien ser ut att ha kontroll över sin emotionshantering men man kan tänka sig att de veterinärer som väljer att lämna det kliniska arbetet är de som kämpar med hanteringen av de negativa emotioner som uppstår i och av arbetet, exempelvis har en av veterinärerna i den här studien valt att arbeta som veterinär på annat vis.

Fortsatt forskning på ämnet med hjälp av emotionssociologin är viktigt för att förstå veterinärbristens bakomliggande orsaker. Fortsatt forskning i ämnet med fokus på emotionsregler och emotionsregimer är ett förslag. Kan det vara så att emotionsregimerna inom djursjukvården påverkar veterinärerna, deras emotionshantering och därmed deras välmående?

Den här studien har gjort en del fynd men man bör ha i åtanke att det enbart är fem informanter som ligger till grund för dessa. För att ta reda på om dessa fynd finns i en större population hade man kunnat genomföra en kvantitativ enkätundersökning. Då går man dock miste om veterinärernas mer utförliga förklaringar av sina upplevelser. Att studien genomfördes kvalitativt berodde också på det faktum att det redan gjorts enkätundersökningar på ämnet och att det ansågs behöva kompletteras. Fortsatt forskning på ämnet behövs med båda metoderna och ett förslag vore att genomföra studier med kombinerad metod. Man bör även komma ihåg att den här studien har haft ett hermeneutiskt förhållningssätt där forskarens förförståelse och tolkning är central. Det innebär att resultaten hade kunnat tolkas annorlunda av någon annan med en annan förförståelse till ämnet. Detta är särskilt gällande i den här studien då jag som genomfört studien har en relativt nära koppling till veterinäryrket.

Den här studien är en i raden av flera svenska studentuppsatser som tagit sig an ämnet men vad som saknas är mer vetenskapliga studier i ämnet. Den respons som studierna har fått från informanter tyder på att det finns en önskan om att deras situation uppmärksammas och likt tidigare studier påpekas att vidare forskning är väsentligt.

Några av veterinärerna i den här studien benämner djursjukvårdsbranschen som att den inte har utvecklats så som andra branscher har vad gäller arbetsmiljö och personalvård. Förslag på fortsatt forskning är därmed att undersöka varför djursjukvårdsbranschen inte har utvecklats så som andra branscher. Förslagsvis skulle en sådan studie kunna utgå ifrån organisationsteori, exempelvis *lärande i organisationer* (Jacobsen & Thorsvik, 2002).

Vetenskaplig forskning på detta ämne skulle bidra med kunskap som kan anses nödvändig för att få djursjukvårdsbranschen på rätt väg mot bättre arbetsmiljö.

Högt arbetstempo är idag vanligt förekommande i många yrken (Wettergren, 2013) och man kan därför tänka sig att den emotionshantering som sker i samband med eller som ett resultat av upplevelser av stress kan gälla för fler yrken än veterinäryrket. Därför skulle mer vetenskaplig forskning på ämnet med emotionssociologisk teori vara givande.



## 7. Litteraturlista

Appelkvist, J. (2016). *Professionsföretagare - I skärningspunkten mellan småföretagande, profession och genus*. Doktorsavhandling, Linköpings Universitet, Linköping Studies in Arts and Science No. 697. Hämtad 2020-11-12 på <http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1034197&dswid=1396>

Broomé, E. (2019). *Veterinärers upplevelser av känsloladdade situationer i mötet med djurägare – en explorativ studie*. Kandidatuppsats, Göteborgs Universitet. Hämtad 2020-08-31 på <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/61651>

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Eriksson, B. & Larsson, P. (2019). *Våra arbetsmiljöer*. I Bengtsson, M. (red.) & Berglund, T. (red.). (2017). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Glavå, G. (2017). *Inbetween animals, humans and law – Empathy work by animal welfare inspectors in Sweden*. Masteruppsats, Göteborgs Universitet. Hämtad 2020-11-13 på <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/53026>

Gröna Arbetsgivare. (2016). *Svenska veterinärer utbildar sig utomlands*. Hämtad 2020-11-16 på <https://www.grona.org/nyheter/2016/09/svenska-veterinarer-utbildar-sig-utomlands/>

Harboe, T. (2013). *Grundläggande metod. Den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur

Jansson, M. (2019, juni). Stora utmaningar i veterinärens arbetsmiljö. *Svensk Veterinärtidning*, volym 71 (6). s. 6–10.

Jansson, M. & Davidoff, Y. (2011). *Veterinärers arbete – en studie om etik, ansvar och känslor*. Kandidatuppsats, Högskolan i Halmstad. Hämtad 2020-11-10 på <http://hh.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A425754&dswid=4276>

Jelic, S. & Persson, N. (2014). *Risikkapitalbolagens uppköp av djursjukvården. Effekter på arbetsmiljön*. Magisteruppsats, Högskolan i Halmstad. Hämtad 2020-09-06 på <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A726118&dswid=4888>

Jerving, K. (2019). Arbetsmiljön inom djursjukvården 2019. Hämtad 2020-11-16 på <https://www.naturvetarna.se/vi-erbjuder/tidning-och-nyheter/2019/arbetsmiljon-inom-djursjukvarden-brister/>

Konkurrensverket. (2018). *Konkurrensen i Sverige 2018 – Djursjukvårdsmarknaden*. Hämtad 2020-11-02 på <https://www.konkurrensverket.se/publikationer/konkurrensen-i-sverige-2018/>

Manske, T. (2019, juni). När drevet går. *Svensk Veterinärtidning*, volym 71 (6). s. 14–17.

Nationalencyklopedin, (u.å.). *Stress*. Hämtad 2020-12-17 på <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/stress>

Olsson, E. (2008). *Emotioner i Arbete: En studie av vårdarbetares upplevelser av arbetsmiljö och arbetsvillkor*. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies, 2008:6. Karlstad: Universitetsstryckeriet. Hämtad 2020-11-02

[https://www.researchgate.net/publication/277828909\\_Emotioner\\_i\\_Arbete\\_En\\_studie\\_av\\_var\\_darbetares\\_upplevelser\\_av\\_arbetsmiljo\\_och\\_arbetsvillkor](https://www.researchgate.net/publication/277828909_Emotioner_i_Arbete_En_studie_av_var_darbetares_upplevelser_av_arbetsmiljo_och_arbetsvillkor)

Repstad, P. (2008). *Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur AB

Saco. (u.å.). Veterinär. Hämtad 2020-11-16 på <https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/veterinar/>

SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Svensk Djursjukvård. (2016). *Svensk Djursjukvård Branschrapport 2016 – stora investeringar och ökad omsättning*. Hämtad 2020-11-16 på <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiyxKThkoftAhVmBxAIHXF-DPIQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.grona.org%2Fsiteassets%2Fbranschfra%2Fbranschrapport-2016-svensk-djursjukvard.pdf&usg=AOvVaw2tFUG1ZuAk1YqTfXsP7hTO>

Svensk Djursjukvård. (2019). *Svensk Djursjukvård Branschrapport 2019 – en bransch att vara stolt över*. Hämtad 2020-11-16 på <https://www.grona.org/svensk-djursjukvard/branschfakta/>

Sveriges läkarförbund. (u.å.). Allmäntjänstgöring, AT. Hämtad: 2020-12-04 på <https://slf.se/din-karriar/utbildning/at/>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Hämtad 2020-11.19 på <http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>

Väärikkälä, S., Hänninen, L. & Nevas, M. (2020). Veterinarians Experience Animal Welfare Control Work as Stressful. *Frontiers in Veterinary Science* 7:77. doi:  
<https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00077>

Wettergren, Å. (2013). *Emotionssociologi*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Yin, R. K. (2018). *Kvalitativ forskning – från start till mål*. Lund: Studentlitteratur AB

## 8. Bilagor

### 8.1 Bilaga 1: Informantförfrågan

#### **Hej veterinärer!**

Mitt namn är Anna Mc Manus och jag läser kandidattermin i Sociologi på Göteborgs universitet. Det innebär att jag nu ska skriva en uppsats där jag själv valt ämnet. Mitt val föll på det aktuella ämnet **veterinärers arbetssituation** och studiens syfte är att låta veterinärer tala om sina upplevelser.

Studien genomförs med hjälp av enskilda intervjuer och jag önskar komma i kontakt med veterinärer som arbetar eller har arbetat inom djursjukvården som kan tänka sig att bli intervjuade kring ämnet.

Är du intresserad att medverka och vill veta mer?

Skicka ett mejl till [gusmcm@student.gu.se](mailto:gusmcm@student.gu.se) så svarar jag med mer info varpå du kan bestämma dig om du vill medverka eller ej. Märk mejlet med "Veterinär för intervju".

Vänliga hälsningar,

Anna Mc Manus

## 8.2 Bilaga 2: Missivbrev

### Hej veterinärer!

Mitt namn är Anna Mc Manus och jag läser kandidattermin i Sociologi på Göteborgs universitet. Det innebär att jag nu ska skriva en uppsats där jag själv valt ämnet. Mitt val föll på det aktuella ämnet veterinärers arbetsituation och studiens syfte är att låta veterinärer tala om sina upplevelser.

Studien genomförs med hjälp av enskilda intervjuer och jag önskar komma i kontakt med veterinärer som arbetar eller har arbetat inom djursjukvården som kan tänka sig att bli intervjuade.

Med hänsyn till rådande pandemi föreslår jag att intervjuerna sker via video- eller telefonsamtal. Detta gör också att det inte spelar någon roll var i landet ni befinner er. Min önskan är att få spela in intervjun för att få så säkra data som möjligt. Intervjuerna transkriberas sedan av mig. Ingen annan än jag som genomför studien kommer att lyssna till inspelningarna och materialet kommer att förvaras på extern hårddisk som enbart jag och min handledare har tillgång till. Allt material kommer att anonymiseras. Önskas att ta del av materialet är det bara att meddela mig detta.

Medverkan i studien är frivilligt och all information behandlas konfidentiellt. Ni kan också när som helst under studiens gång välja att avbryta er medverkan utan några förbehåll. Vill ni veta mer om de forskningsetiska principer som berör denna studie hänvisar jag till:

- Vetenskapsrådets text *God forskningssed* (Vetenskapsrådet, 2017, <http://www.codex.vr.se/forskninghumsam.shtml>)
- *Lag (2003:460) om etikprovning av forskning som avser människor* ([https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som\\_sfs-2003-460](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460)).

Är du fortsatt intresserad av att medverka? Hör gärna av dig till [gusmcmann@student.gu.se](mailto:gusmcmann@student.gu.se) med eventuella frågor samt info om när du har tid för en digital intervju, jag beräknar det till att ta mellan 40 och 60 minuter.

Vänliga hälsningar,

Anna Mc Manus

## **Kontaktuppgifter**

Student:

Anna Mc Manus,

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Box 720

405 30 Göteborg

E-post: [gusmcman@student.gu.se](mailto:gusmcman@student.gu.se)

Telefon: 0762-130494

Handledare:

Anna Samuelsson,

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Box 720

405 30 Göteborg

E-post: [anna.samuelsson@gu.se](mailto:anna.samuelsson@gu.se)

### 8.3 Bilaga 3: Intervjuguide

-Be om muntligt medgivande till inspelning-

1. Berätta gärna om hur det kom sig att du blev veterinär.
2. Vad motiverar och är viktigt för dig i arbetslivet?
3. Hur har yrket varit jämfört med hur du trodde att det skulle vara?

#### **Arbetsmiljö:**

4. Hur upplever/upplevde du din arbetsmiljö?
  - Hur upplever du kraven som ställs på dig?
  - Hur mycket upplever du att du kan planera och styra ditt arbete?
  - Hur upplever du stöd från kollegor, arbetsgivare och kunder?
5. Upplever du några problem inom ditt yrke eller din bransch?
  - Vilka? Hur hanterar du dem?
6. Har du någon gång funderat på att lämna djursjukvården eller veterinäryrket?
  - Varför?
7. Vad är din bild av veterinärbristen i Sverige?
  - Vad är orsaken till den?
  - Vad är lösningen på den?

#### **Yrkesidentitet:**

8. Hur ser du på ditt yrke?
9. Hur upplever du att andra ser på ditt yrke?
10. Hur har ditt yrkesval påverkat andra delar av ditt liv?
11. Om du fick välja yrke på nytt men med den erfarenhet du har idag, skulle du välja veterinäryrket igen?