



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI  
Avdelningen för utbildningsvetenskap

---

## Arbete i glädje och sorg

En kvalitativ studie om arbetsglädje för personal på ett äldreboende

Monica Asp

2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Pedagogik  
Hälsopedagogprogrammet

Handledare: Åsa Carlson  
Examinator: Peter Gill

---



## Abstrakt

Asp, M (2017). *Arbete i glädje och sorg ó En kvalitativ studie om arbetsglädje för personal på ett äldreboende*. Kandidatuppsats i pedagogik. Högskolan i Gävle, Akademin för Utbildning och Ekonomi, Avdelningen för utbildningsvetenskap.

Behovet av personal inom vård- och omsorg beräknas öka. Personal som arbetar i denna sektor står bakom de flesta av anmälningarna av arbetsskada. Det är betydelsefullt att arbeta förebyggande med arbetsmiljö både för att främja anställdas hälsa och utveckla verksamheter. Personal inom äldreomsorg utför ett viktigt arbete för de äldre som är i behov av vård. Syftet i denna uppsats är att genom kvalitativa intervjuer beskriva vårdpersonalens upplevelse av arbetsklimatet och ha Aaron Antonovskys teori om *känsla av sammanhang* - KASAM som teoretisk modell för att se vad som kan göras för att verka för ett gott arbetsklimat.

Resultatet visar att den uppskattning personalen får av de boende gör att arbetet upplevs som meningsfullt. Det finns resursbrist i form av personalbrist men även ekonomiska enligt personalens utsagor vilket påverkar hanterbarheten. Personalen upplever att det finns få möjligheter att få utbildning i arbetet och att vidareutbildning i yrket inte lönar sig.

**Nyckelord:** Äldreomsorg, KASAM, arbetsmiljö, arbetsglädje

## Abstract

Asp, M (2017). *Arbete i glädje och sorg ó En kvalitativ studie om arbetsglädje för personal på ett äldreboende*. Bachelor thesis in Education. University of Gavle, School of Education and Economy, Department of education science.

The need of staff in health and social care are expected to increase. Staff working in this sector are behind most of the notifications of occupational injury. It is important to work proactively both to promote employee health and development businesses. Staff in elderly care have an important task for the elderly who are in need of care. The purpose of this paper is that through qualitative interviews describe the nursing staff's perception of the work environment and have Aaron Antonovsky's theory of sense of coherence - SOC as a theoretical model to see what can be done to promote a good working environment.

The results show that the appreciating staff gets from the elderly in care means that work is perceived as meaningful. There is a lack of resources in terms of staff shortages but also financial shortages in accordance with the staff's statements which affects manageability. The staff feels that there are few opportunities to get job training and further training in the profession does not pay.

**Keywords:** Elderly care, SOC, work environment, job satisfaction

Innehåll	
Abstrakt.....	3
Abstract.....	4
Inledning.....	2
Bakgrund.....	3
Äldreomsorg.....	3
Ett kvinnodominerat yrke.....	3
Förändringar inom äldreomsorgen.....	3
Arbete i äldreomsorg.....	4
Arbetsmiljö i Sverige.....	4
Arbetsplatsens roller och ansvar.....	5
Känsla av sammanhang - KASAM.....	6
KASAM i arbetslivet.....	6
Meningsfullhet i arbetslivet.....	7
Hanterbarhet i arbetslivet.....	7
Begriplighet i arbetslivet.....	7
Salutogent synsätt som värdegrund.....	8
Problemformulering och syfte.....	8
Metod.....	8
Kvalitativa intervjuer.....	8
Urval.....	9
Genomförande av intervjuer.....	10
Bearbetning och analys.....	10
Validitet och reliabilitet.....	11
Etiska överväganden.....	11
Resultat.....	12
Arbetsplatsen.....	12
Informanter.....	12
Arbetsuppgifter.....	13
Utbildning.....	13
Resurser på arbetsplatsen, arbetstider, löner och stress.....	14
Arbetskamrater och arbetsglädje.....	15
Engagemang, inställning och tankar om hälsa.....	16
Diskussion.....	17
Metoddiskussion.....	17
Resultatdiskussion.....	18
Vidare forskning.....	20
Slutsats.....	20
Referenser.....	21
Bilaga 1 Missiv.....	24
Bilaga 2 Intervjuguide.....	25

## Inledning

Hälsa är inte bara frånvaro av sjukdom utan även fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Hälsa påverkas av många faktorer såsom vår ekonomi och utbildning, vad vi gör på vår fritid och våra vanor gällande mat, sömn och alkohol, var vi bor och vårt sociala nätverk. Hälsa påverkas av arbetslöshet eller vår arbetsmiljö. Uppsatsen handlar om arbetsmiljön på ett äldreboende i en liten kommun i mellersta Sverige, med fokus på vad som ger personalen arbetsglädje och motivation.

I Sverige har man länge arbetat med att få en säkrare arbetsmiljö. År 1890 trädde Yrkesfarelagen i kraft som skulle skydda fabriksarbetare från arbetsplatsolyckor och man inrättade en Yrkesinspektion (Arbetsmiljöverket 2016a). För att olyckor och personskador aldrig ska uppstå är det viktigt att arbeta förebyggande. Vi står för nya utmaningar inom arbetsmiljöområdet då de vanligaste anledningarna till sjukskrivning är sociala och organisatoriska orsaker. Sociala och organisatoriska orsaker kan inte byggas bort med tekniska lösningar såsom hörselskydd, höj- och sänkbara skrivbord eller robotar som utför monotona arbetsuppgifter. Vi måste motarbeta mobbning och kränkningar samt veta att de resurser som finns på arbetsplatsen motsvarar de krav som ställs, till exempel tillräckligt med personal för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsmiljöverket gav i september 2015 ut en ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som inriktar sig just på hur man kan arbeta förebyggande mot den arbetsrelaterade ohälsan.

Vikten av en god arbetsmiljö påtalas också genom Folkhälsomyndighetens nationella mål för folkhälsa, där ett målområde gäller hälsa i arbetslivet. Man konstaterar att en god arbetsmiljö är av vikt för enskilda individer, för verksamhetens utveckling och tillväxt samt att det är av betydelse för att kunna rekrytera i en framtid med arbetskraftsbrist (Statens Folkhälsoinstitut 2011).

Hur skapar man då så hälsosamma arbetsplatser som möjligt? För att veta det måste man ta reda på vad som skapar hälsa. Aaron Antonovsky ställde sig den frågan år 1970 när han höll på med forskning om hur israeliska kvinnor anpassat sig till klimakteriet. I formuläret som kvinnorna svarade på fanns en fråga om de hade varit i koncentrationsläger. Det faktum att så många som 29 % av de kvinnor som överlevt koncentrationsläger bedömdes vara vid tillfredsställande psykisk hälsa var överraskande för honom. Detta var starten till Antonovskys forskning om vad som skapar hälsa. Han har gett upphov till en teori som på svenska kallas KASAM och är en förkortning av *känsla av sammanhang*. KASAM kan även kopplas till arbetslivet och dess förutsättningar.

Min egen arbetslivserfarenhet säger att arbetsuppgifter, arbetskamrater men även arbetstider påverkar hur jag trivs på arbetet. Under min studietid hade jag möjligheten att under ett sommaruppehåll arbeta nätter som vårdbiträde på äldreboende. Jag hade inte tidigare arbetat inom vård och omsorg, eller jobbat natt, och det gav nyttiga erfarenheter. Det är ett viktigt och betydelsefullt arbete att se till att äldre och ofta sjuka människor får så god omsorg som möjligt. Det är ett ofta tungt fysiskt arbete med att ge vård. Det kan även vara psykiskt påfrestande att arbeta så nära med människor som ofta har drabbats av demens och är förvirrade eller oroliga. Jag träffade människor som trivdes med sitt arbete och jag blev nyfiken på vad som låg bakom detta engagemang trots att det är ett ansträngande arbete. Jag anser att alla de som arbetar inom vården är väldigt viktiga och ska därför ha bra förutsättningar genom en god arbetsmiljö att kunna utföra ett bra arbete.

## Bakgrund

I bakgrunden beskrivs äldreomsorgen kortfattat liksom aktuella arbetsmiljöproblem. Teorin presenteras och dess kopplingar till arbetslivet. Tidigare forskning om vad som påverkar den psykosociala arbetsmiljön, KASAM i arbetslivet samt vårdpersonals erfarenheter inom äldrevård tas upp.

### Äldreomsorg

Äldreomsorg är en del av vårt välfärdssamhälle. I Sverige finns möjlighet att bo på äldreboende eller få vård i hemmet. Kommunal hemtjänst introducerades på 1950-talet, före det kunde samhället bara erbjuda institutionsvård (Larsson & Szebehely 2006).

Medellivslängden i Sverige ökar. År 2014 var medellivslängden för kvinnor 84,1 år och för män 80,4 år (Folkhälsomyndigheten 2016). Från år 2015 till år 2025 räknar SCB med att andelen människor som är över 80 år kommer att öka med 36,6 % (SCB 2016a). Den totala befolkningsökningen beräknas till 12,6 % (ibid.). Ökningen av äldre människor över 80 år är betydligt större än den totala befolkningsökningen, vilket betyder att det blir fler som kommer att vara i behov av någon form av omsorg. Intresset för gymnasiets vård- och omsorgsutbildning har minskat och pensionsavgångarna beräknas vara större än de som nyutexamineras (SCB 2016b). Det kommer att finnas ett stort behov av personal som arbetar inom äldreomsorgen och det är av vikt att vårddycket är attraktivt för att kunna rekrytera utbildad personal.

### Ett kvinnodominerat yrke

Enligt SCB (2015) arbetade under år 2015 totalt 119 300 personer inom vård och omsorg i särskilda boendeformer för äldre och funktionshindrade personer. Av dessa var 11 300 män, det vill säga att männen utgjorde 9,5 % av de som arbetar inom äldreomsorg. För att få en jämn könsfördelning ska det finnas 40-60 % av vardera könet. En ökning av andelen män har skett men det är fortfarande en starkt kvinnodominerad arbetsplats.

Arbetsmarknaden i Sverige är könsuppdelad. Kvinnor arbetar i yrken där det arbetar mest kvinnor och män arbetar i mansdominerande yrken. Endast 14 % av kvinnorna och 13 % av männen arbetar i yrken med jämn könsfördelning (Arbetsmiljöverket u.å.). Arbetsmiljöverket arbetar för ett mer jämställt arbetsliv. De visar på fördelar med jämställda arbetsplatser såsom att sjukfrånvaron är lägre, mångfald skapar kreativitet och effektivitet samt ett bättre arbetsklimat (ibid.).

### Förändringar inom äldreomsorgen

År 1992 genomfördes en reform med syfte att klargöra ansvarsfördelning samt förbättra samverkan mellan kommuner och landsting. Kommunerna fick ta över ansvaret för hemsjukvården och därmed fick distriktssjuksköterskor och undersköterskor en ny arbetsgivare i form av kommunen.

Sedan år 1992 kan kommunerna välja privata företag eller stiftelser som utförare inom äldreomsorg. Man har i de flesta kommuner infört ett beställar-/utförarsystem. Man vill separera rollerna som beställare och utförare och ger då möjlighet att äldreomsorgen kan utföras av fristående enheter i kommunen eller privata företag (Larsson & Szebehely 2006). Privata företag som sköter äldreomsorg på entreprenad är vanligast i större städer (ibid.). En följd av att man skiljt på rollerna som beställare och utförare har blivit att beställaren måste precisera det arbete man vill ha utfört. Arbetsuppgifterna blir därmed tidsatta, bäddning

tar 5 minuter, blöjbyte 10 minuter och frukost 15 minuter (Larsson & Szebehely 2006). På så sätt har arbetet blivit mer detaljstyrt och vårdpersonalen har fått mindre möjlighet att hjälpa brukaren med sina individuella behov (ibid.). Denna styrning påverkar främst personal inom hemtjänsten som ger vård till brukare i hemmet. Hemtjänstpersonal arbetar ofta ensam och är mer tidsstyrd än personal på äldreboenden.

## **Arbete i äldreomsorg**

På ett äldreboende arbetar enhetschef, sjuksköterska, fysioterapeut, arbetsterapeut, undersköterskor och vårdbiträden. Sjuksköterska, fysioterapeut och arbetsterapeut kan ha fler ansvarsområden än ett boende beroende på dess storlek.

Vårdbiträde har ingen formell utbildning för att arbeta inom vård- och omsorg. För att bli undersköterska krävs en gymnasieutbildning. Man kan också läsa till undersköterska via KomVux, utbildningstiden är då 40 veckor. I utbildningen ingår praktik och man väljer ett fördjupningsområde, till exempel psykiatri, sjukvård eller äldreomsorg. Som undersköterska kan man även gå specialistutbildning med olika inriktningar.

För att få ge mediciner till vårdnadstagare/brukare måste man ha medicinsk delegering (Socialstyrelsen 1997). Delegering sker från den medicinskt ansvariga sjuksköterskan. Delegering kan endast ges till namngiven person och arbetsuppgiften ska vara klart definierad. Den som får delegering ska vara reellt kompetent, det vill säga att personen måste visa att hon kan utföra arbetsuppgiften.

Personal som arbetar inom långtidsvård lyfter särskilt fram relationen med de äldre som betydelsefull (Eldh, Zijpp, McMullan, McCormack, Seers, & Rycroft-Malone 2016). De finner glädje i att vara till nytta för en annan människa och skapa en trivsam miljö där människor mår bra. Denna glädje ger styrka och motivation för personalen (ibid.). Sjuksköterskor som arbetar inom äldreomsorg anser det viktigt med inflytande på arbetsplatsen, en rättvis och förstående chef samt kollegor som samarbetet fungerar bra med (Josefsson, Åling & Östin 2011). Sjuksköterskorna ansåg också det viktigt att kunna arbeta i en bra fysisk och riskfri arbetsmiljö men också att känna yrkesstolthet. Studien visade också att anställningstrygghet och en stadig inkomst med möjlighet till löneökning om man tog mer ansvar var viktigt (ibid.).

## **Arbetsmiljö i Sverige**

Arbetslivet har betydelse för folkhälsan. Folkhälsomyndigheten anser att det viktigt att företagshälsovården arbetar med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser (Statens folkhälsoinstitut 2011). Genom åtgärder för att förbättra arbetsmiljön kan man förbättra de anställdas hälsa och även verka utvecklande för verksamheten. Folkhälsomyndigheten konstaterar att det är skillnad mellan högutbildade och högre tjänstemän som trivs bättre med arbetet än lågutbildade personer (ibid.).

Många blir sjukskrivna av arbetsrelaterade orsaker, arbetet kan ge ohälsa. Enligt Arbetsmiljöverket (2016b) är 22 % av sysselsatta svenskar drabbade av arbetsorsakade besvär som gjorde det svårt att arbeta eller utföra hemarbete. De vanligaste orsakerna till arbetsrelaterade besvär är stress och psykiska påfrestningar, påfrestande arbetsställningar samt tung manuell hantering. Att arbeta inom vård- och omsorg innebär att man har påfrestande arbetsställningar, psykiska påfrestningar och stress. Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samarbeta för att skapa en god arbetsmiljö, men arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att förhindra ohälsa och olycksfall (SFS 1977:1160). Arbetstagarnas



representant i arbetsmiljöarbetet är skyddsombudet eller arbetsmiljöombudet. Arbetsgivaren har det tyngsta ansvaret för arbetsmiljön men arbetstagare har också ansvar. För att förbättra den sociala arbetsmiljön måste alla vara delaktiga och fungera som stöd för varandra i samverkan med arbetsgivaren.

Sedan år 2010 har antalet anmälda arbetssjukdomar beroende på brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat med 70 % (Arbetsmiljöverket 2015). Tre av fyra anmälningar kommer från kvinnor, de flesta anmälningar kommer från vård- och omsorg. Exempel på vad som ligger bakom dessa arbetssjukdomar är för hög arbetsbelastning i form av för mycket att göra eller för hög arbetstakt, arbetstider som ger möjlighet till återhämtning men även problem i relationer på arbetsplatsen, såsom samarbetsproblem och mobbning (ibid). I den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) betonas vikten av dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed får chefen en viktig betydelse i att vara den som håller dialogen med de anställda. Det blir också viktigt att chefer har god kunskap i dessa frågor och hur man har möjlighet att praktiskt arbeta med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Arbetsgivare för de flesta som arbetar inom äldreboende och hemtjänst är kommunen. Det yttersta ansvaret i kommunen har kommunfullmäktige som består av valda politiker (Nitzelius & Söderlöf 2005). Det är fullmäktiges uppgift att fastställa en arbetsmiljöpolicy och följa upp att den efterlevs samt se till att det finns ekonomiska resurser för arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket 2016c)

Ett samarbete som bygger på förtroende och tillit öppnar upp för en god kommunikation som är så viktigt för arbetsmiljöarbetet, speciellt när det gäller stress och psykiska påfrestningar, vilket Arbetsmiljöverket påpekar. Observanta och känsliga ledare kan se incidenter och påpeka saker som verkar för förståelse hos personalen (Moiden 2002). Om man misslyckas med att förstå individens känslor kan det leda till att förtroendet mellan chef och medarbetare minskar.

### **Arbetsplatsens roller och ansvar**

Arbete inom vård och omsorg bygger på samarbete i olika former. Samarbete med kollegor, med chefer, med vårdnadstagare/brukare och deras anhöriga. Ett gott samarbete förenklar det dagliga arbetet och gör arbetet meningsfullt och tillfredsställande. Chefen på arbetsplatsen har störst möjlighet att påverka genom att se till att regler följs och tala om de värderingar som gäller på arbetsplatsen. Alla på en arbetsplats har ansvar för arbetsmiljön såväl chefer som medarbetare. Betydelsen av delaktighet påtalas även genom Arbetsmiljöverket och Folkhälsomyndigheten (AFS 2015:4; Statens Folkhälsoinstitut 2011). Medarbetare påverkar arbetsmiljön genom sitt sätt att samarbeta med sina kollegor och genom att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs på arbetsplatsen i samarbete med arbetsledningen.

Ett stödjande ledarskap påverkar den psykosociala arbetsmiljön till det bättre (Lundgren, Ernsth-Bravell & Kåreholt 2016; Westerberg & Tafvelin 2014). Dimitrov (2015) påtalar att en human organisation har vetskap och förståelse för att individer är människor, inte bara anställda. Stödet från kollegor har också betydelse för en god psykosocial arbetsmiljö (Westerberg & Tafvelin 2014). Kollegors stöd visar att anställdas påverkar arbetsmiljön och därför är delaktighet är viktigt.

## Känsla av sammanhang - KASAM

Känsla av sammanhang är den svenska översättningen av *sense of coherence* och förkortas KASAM. Teorin skapades av Aaron Antonovsky som fokuserade på det salutogena (vad som bringar hälsa) istället för det patogena (vad som orsakar sjukdom).

Antonovsky (2005, s. 46) definierar KASAM enligt nedan:

Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man ska kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.

De tre centrala begreppen i KASAM är begriplighet (1), hanterbarhet (2) och meningsfullhet (3). Dessa tre samspelar och står i relation med varandra. Om man har hög KASAM skapar detta motståndskraft till stressorer.

*Begriplighet* ó för att ha hög begriplighet är det viktigt att det som händer är förutsägbart. Om det inträffar överraskningar är det viktigt att de går att ordna eller förklara. Livets skeenden upplevs som erfarenheter som någonting man kan handskas med (Antonovsky 2005, ss. 44-45).

*Hanterbarhet* ó handlar om att ha resurser för sådant som händer. Resurser kan vara under ens egen kontroll eller finnas hos familj, vänner, kollegor eller en läkare. Om man har hög känsla av hanterbarhet upplever man sig inte som ett offer för omständigheterna (Antonovsky 2005, s. 45).

*Meningsfullhet* ó man känner att livet har en känslomässig innebörd, att man anser att det värt att investera energi, engagemang och hängivelse i de problem och krav som finns. Det är viktigt med delaktighet för att uppleva meningsfullhet (Antonovsky 2005, s. 46). Ses livet som meningsfullt kan det påverka både begripligheten och hanterbarheten till det bättre. Det påverkar begripligheten då man kommer att söka svar för att få förståelse och man har även motivation att söka efter resurser som ger bättre hanterbarhet. Motsatsen är när man inte ser någon mening med saker och ting då påverkas hanterbarheten och begripligheten negativt. Antonovsky betonar att en människa som känner meningsfullhet inte blir glad när olyckliga och tråkiga händelser sker men hon klarar av att konfrontera det som sker med inställningen att jag ska klara av detta, göra det bästa av situationen och hitta en mening med det som sker. Olyckliga saker som händer i livet påverkar en person med låg KASAM så att de ser sig själva som offer och att livet kommer att fortsätta på detta sätt. Personer med stark KASAM ser olyckliga eller svåra händelser som utmaningar som ger dem en chans till utveckling. Antonovsky menar att en människa inte är antingen frisk eller sjuk utan befinner sig på ett kontinuum mellan frisk och sjuk. Även om vi är sjuka i influensa så finns det mycket som är friskt. Känner vi oss friska så kan vi ha något som rent medicinskt kan klassas som sjukdom i vår kropp. Öden som säger att hon är frisk är inte tillräckligt undersöktö kan man krasst säga. Med det salutogena synsättet strävar man att förflytta sig mot den friska polen, från ohälsa till hälsa. För att flytta sig mot den friska polen fokuserar man på copingresurser, alltså de resurser man har för att hantera de stressorer som man möter i livet. Antonovsky menar att varje människas liv innefattar stressorer, vilket vi måste acceptera och det behöver inte alltid vara negativt.

## KASAM i arbetslivet

Kan en arbetsplats ha nytta av att använda denna teori? Att verka för hög KASAM leder till bättre hälsa men även bättre arbetsmiljö. Att ha ett meningsfullt och betydelsefullt arbete där

man känner att kunskapen och kompetensen är tillräcklig och det finns resurser att klara arbetsuppgifterna skapar arbetsglädje. Antonovsky (2005) skriver om faktorer som påverkar KASAM i arbetslivet.

## **Meningsfullhet i arbetslivet**

ökänslan av meningsfullhet i arbetet har sitt ursprung i en stadigvarande upplevelse av medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande (Antonovsky 2005, s. 152). Meningsfullhet är att utträta något gott och att tillhöra ett sammanhang som är större än jag själv (Hanson 2010). Gemenskap i arbetsgruppen är därför viktigt. Att vara en del i arbetslaget med ett gemensamt mål att arbeta mot ger meningsfullhet.

Utrymmet för eget beslutsfattande är av vikt. Kan man påverka arbetstakten eller arbetsordningen så bidrar detta till att arbetet upplevs som meningsfullt. Upplever man sig helt styrd av någon annan skapar det frustration och öjag kan inte ens gå på toaletten utan att fråga om lov är en frustrerad kommentar som visar på hur styrd man upplever att man är. En studie visar dock att arbetsinflytande inte påverkar anställdas KASAM i så hög grad (Feldt, Kinnunen & Mauno 2000).

Den sociala värderingen av yrket har betydelse för den motsvarar den prestige ett yrke har i samhället (Antonovsky 2005). Värderingen visas i hur mycket resurser i form av makt och prestige samhället ger. Men även i form av de belöningar man får, främst lönen. Då människor kan låta yrket bli en del av identiteten kan det även spegla individens prestige.

## **Hanterbarhet i arbetslivet**

Enligt Antonovsky är våra arbetskamrater en faktor som påverkar för att arbetet ska kännas hanterbart, vet man att man får hjälp vid behov ökar känslan av kontroll och hanterbarhet. I en produktionslinje är man beroende av de arbetskamrater som lämnar över produkten, deras insats påverkar mitt arbete. Produkter som blivit slarvigt behandlade tidigare gör mitt arbete svårare. Det gäller inte bara processer där man fysiskt producerar något, det gäller även när man löser av förmiddagspersonalen på ett äldreboende.

För att skapa hanterbarhet i arbetslivet krävs att arbetsuppgifterna är anpassade till förmåga, att det finns resurser i form av material men även en balans mellan över- och underbelastning. Ett statiskt arbete där arbetsuppgifterna kommer i ett jämnt flöde är inte bra, människan behöver omväxling och klarar av perioder av överbelastning om man får möjlighet till vila efter det. Brist på återhämtning är förklaringen till kopplingen mellan stress och ohälsa (Lindfors 2013).

## **Begriplighet i arbetslivet**

Begriplighet skapas av om man vet om vilka regler som gäller på arbetsplatsen och man tar del av arbetsgruppens värderingar och förstår de normer som råder. De signaler jag sänder är tydliga för alla och jag förstår signalerna som sänds till mig. Rollerna på arbetsplatsen är tydliga. Begriplighet bygger på arbetstrygghet och delaktighet.

Arbetstrygghet får man av att företaget man arbetar åt är ekonomiskt stabilt och det finns behov av dess produkter eller tjänster i framtiden. Arbetsgruppens sociala relationer är även en del av arbetstryggheten. Arbetstrygghet och det organisatoriska klimatet är kopplat till de

anställdas KASAM. Vid förändringar på arbetsmarknaden sjönk KASAM och psykosomatiska besvär och känslomässig utmattning ökade enligt en studie (Feldt, Kinnunen & Mauno 2000).

## **Salutogent synsätt som värdegrund**

En arbetsplats som använder det salutogena synsättet som värdegrund, ser tillgångar och det värdefulla hos sina medarbetare vilket gör att människor blir motiverade och engagerade. Det salutogena ledarskapet är intresserat, uppskattande och respektfullt (Hanson 2010). Det är inte svårt att förstå att om chefer bemöter sina anställda på det sättet så växer de och mår bra. Om man på sin arbetsplats blir sedd som en tillgång bidrar det till att öka engagemanget och arbetsglädjen.

Yrkeslivet innebär krav och förväntningar av olika slag, både för chefer och anställda. Hur man hanterar dessa är avgörande för hälsa och välmående. Om inte man klarar av kraven orsakar detta stress. Chefer som kan organisera, strukturera och prioritera uppdrag hanterar situationen (Ekholm 2012). När man kan organisera, strukturera och prioritera ett uppdrag betyder det att man har tillgång till den kunskap och information man behöver och uppdragets syfte är tydligt vilket ökar KASAM. Även som anställd behöver man tillgång till kunskap och information samt förstå uppdraget för att det ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.

## **Problemformulering och syfte**

Anställda inom äldreomsorgen utför ett viktigt arbete för samhället och individer. Yrket är ofta fysiskt tungt och stressigt. Kvinnor inom vård- och omsorg står för en stor del av anmälningar av arbetssjukdomar. Personer över 80 år beräknas öka mer än den allmänna befolkningsökningen så utbildad personal kommer att behövas rekryteras i större antal till vårdyrken. Det är därför av vikt att verka för en god och attraktiv arbetsmiljö för anställda inom äldreomsorgen.

Syftet med denna uppsats är att beskriva vårdpersonalens upplevelse av arbetsklimatet för att se vad som har betydelse för att påverka arbetsmiljön till det bättre.

### *Forskningsfrågor*

1. Vad ger arbetsglädje anser personalen?
2. Tycker personalen att behoven av kunskap tillgodoses för att kunna sköta sina arbetsuppgifter?
3. Anser personalen att det finns resurser att sköta sitt arbete på ett uthålligt sätt?

## **Metod**

Kvalitativa intervjuer genomfördes för att samla in data. Anställda inom äldreomsorg var målgruppen och urvalet gjordes slumpmässigt utifrån deras tillgänglighet.

### **Kvalitativa intervjuer**

En intervju kan liknas vid en konversation mellan människor som genererar kunskap (Cohen, Manion & Morrison 2011; Kvale & Brinkmann 2014). I en intervju kan informanter tala om hur hon/han tolkar världen och hur de upplever olika situationer samt ge uttryck för sina egna synpunkter. Intervjun är ett samtal som har en struktur och ett syfte skriver Kvale & Brinkmann (2014, s. 19). Intervjuaren styr samtalet genom att leda samtalsämnet till studiens syfte, i detta fall arbetsglädje. Samtalet ger möjlighet att ställa följdfrågor och kontrollera att

man förstått det som sägs rätt. Den som intervjuar får kunskap om en annan människas erfarenheter och tolkningar, informanten kan få nya insikter om hur hen tänker genom att sätta ord på sina upplevelser och tolkningar.

Kvalitativ forskning lägger vikten på hur individer tolkar och uppfattar sin sociala verklighet (Bryman 2008, ss. 40-41). Genom kvalitativa intervjuer försöker man förstå världen ur undersökningspersonernas synvinkel och utveckla mening ur deras erfarenheter (Kvale & Brinkmann 2014, s. 17). Informanternas erfarenheter och upplevelser är viktiga om man vill förbättra arbetsmiljön. För att ge en bild av informanternas upplevda verklighet på sin arbetsplats användes kvalitativa semi-strukturerade intervjuer.

En forskare ska kunna frånsä sina egna förutfattade meningar för att kunna förstå informantens erfarenheter och livsvärld (Bryman 2011, ss. 32-33). För att få en bild av medarbetarnas beskrivning av vad som ger engagemang och arbetsglädje måste forskaren försöka lägga sina egna förutfattade meningar åt sidan. Förutfattade meningar kan skapas av det som står i media eller genom egna erfarenheter. Till exempel har det den senaste tiden lyfts fram att vårdpersonal inte har tid för brukarens behov, de arbetar hela tiden tidsstyrt och stressen är påtaglig i yrket.

När man genomför intervjuer blir antalet respondenter begränsat på grund av att det är tidskrävande. Intervjuer som genomförs ansikte mot ansikte kan dessutom bli kostsamma med tanke på både tid och resor, men den är effektiv på så sätt att svarsfrekvensen är högre och man kan ofta välja sina informanter med tanke på att få det urval man vill ha (Denscombe 2000).

En intervjuguide användes för att täcka de ämnen och frågor som var väsentliga. De ger systematik som kan följas för alla informanter (Cohen, Manion & Morrison 2011). Frågorna utgick från de tre begreppen i KASAM, meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Intervjuguiden testades på personer i min närhet och omarbetades ett antal gånger. Jag valde att ta med många frågor om svaren blev kortfattade.

## Urval

Urvalet bestod av anställd personal på ett äldreboende. Inget urval gjordes med tanke på ålder, kön eller anställningsår. Slumpen avgjorde vilka som blev intervjuade, vilket inte var någon nackdel. För studiens syfte var att beskriva vårdpersonalens upplevelse av sin arbetsmiljö, där ålder eller kön inte spelade någon roll. Vid en större studie hade det haft betydelse att göra ett urval som liknade yrkesgruppen.

Genom kontakt med kommunens växel erhöles namn och e-postadresser till fyra enhetschefer inom äldreomsorgen. Missiv (bilaga 1) skickades till två av dessa. En av dessa enhetschefer godkände att studien genomfördes på arbetsplatsen.

Enhetschefen planerade in tillfälle för intervjuer. Två eftermiddagar bokades då det fanns möjlighet att dels ställa frågor till enhetschefen och dels få möjlighet att intervju medarbetare.

Enhetschefen svarade på allmänna frågor som rörde arbetsplatsen (bilaga 2). Intervjun spelades in och materialet användes i resultatet som en presentation av arbetsplatsen. De anställda var inte förvarnade eller informerade om att de skulle bli intervjuade utan enhetschefen gick ut till en avdelning för att hämta en person som hade tid och var villig att

låta sig intervjuas. På så sätt kunde intervjuer genomföras med tre av de anställda. Två intervjuer genomfördes den första eftermiddagen och dagen efter genomfördes ytterligare en intervju.

### Genomförande av intervjuer

Intervjuerna genomfördes i ett avskilt rum på arbetsplatsen. Informanterna fick information om uppsatsens syfte, att deras deltagande var frivilligt och att de hade rätt att avbryta intervjun om de så önskade. Vidare att de skulle få vara anonyma och att jag inte skulle nämna vilket äldreboende jag genomfört intervjuerna på och att materialet bara skulle användas till den här uppsatsen. Till sist fick de information om att uppsatsen skulle publiceras om den blev godkänd. När de samtyckt till att fortsätta fick de frågan om jag kunde spela in intervjun, vilket alla godkände.

Vid intervjuerna användes en intervjuguide. I största möjliga mån ville jag att informanterna skulle berätta fritt så mycket som möjligt utan att bli styrda av mina frågor. Frågorna i guiden var ett stöd för att få i gång samtalet. Jag valde att ha många frågor i min intervjuguide om samtalet skulle stanna av beroende på min brist på erfarenhet som intervjuare. Intervjuerna genomfördes på informanternas arbetstid och tog mellan 45 och 55 minuter.

### Bearbetning och analys

De inspelade intervjuerna transkriberades, vilket kan liknas vid en översättning från muntligt språk till skrivet språk (Kvale & Brinkmann 2014). I en kvalitativ studie ligger tonvikten ofta på ord och tolkning (Bryman 2008, s. 340). Vid intervjuerna hade jag tillgång till kroppsspråk och mimik, vilka går förlorade i en ljudinspelning. Talspråket är inte lättläst och svårt att förstå utan kroppsspråket och mimiken. Jag har därför ändrat vissa ord till skriftspråk och tagit bort upprepade ord som saknar betydelse, ett exempel är öliksomö. När det behövdes för att förtydliga skrev jag inom parentes (tystnad) eller (skratt). Skrivna ord som var ett skämt vid intervjun blir lättare att förstå när man vet att det följdes av skratt. Avsikten med utskriften är inte att genomföra en språklig analys eller samtalsanalys utan den ska ingå i en läsbar berättelse (Kvale & Brinkmann 2014). I och med detta kan man ta bort överflödiga ord som inte ändrar betydelsen i det som sägs.

Texten lästes flera gånger och en innehållsanalys gjordes. Det som tolkades som viktigt markerades, sedan kunde teman urskiljas. De olika teman som hittades fick olika färger och texten markerades med dessa. De teman som hängde ihop eller påverkade varandra redovisas under samma rubrik i resultatet. Rubrikerna speglar de teman jag fann, se tabell nedan.

Rubrik	Teman
Arbetsuppgifter	Arbetsuppgifter
Utbildning	Utbildning, erfarenhet
Resurser på arbetsplatsen, arbetstider, löner och stress	Tid, stress, resurs, lön, balans
Arbetskamrater och arbetsglädje	Arbetskamrater, arbetsglädje
Engagemang, inställning och tankar om hälsa	Engagemang, inställning, hälsa

Forskaren spelar en viktig roll i kvalitativa studier genom sin roll i framtagandet av data samt tolkning av de ord som är resultatet (Denscombe 2000). Forskarens egna erfarenheter och värderingar påverkar de tolkningar som görs. Det informanterna sa i intervjuerna tolkades och markerades. Genomläsning flera gånger är nödvändig för att kunna göra en rimlig tolkning. Personen som intervjuar styr samtalet med frågor men även med kroppsspråket. Forskaren styr sedan vad som lyfts fram i resultatet. Därmed är forskaren en del i analysen med sin

identitet och sina värderingar men enligt Denscombe (2000) är det vedertaget i kvalitativ forskning. Det kräver ändå att forskaren arbetar på ett opartiskt sätt, har kontroll på sina attityder och redogör för sina personliga erfarenheter och sociala bakgrund om det kan påverka forskningen. Intervjun genomfördes som ett samtal och under samtalets gång är det lätt att bli en deltagare som delger sina egna åsikter om saker och ting. Jag bekräftade när jag höll med om något som sagts och förstärkte detta i samtalet, med det är också lätt att lyfta fram dessa delar i resultatet.

### Validitet och reliabilitet

Validitet kan betecknas som frånvaro av systematiska mätfel, medan reliabilitet innebär frånvaro av slumpmässiga sådana (Nationalencyklopedin u.å.).

Validitet handlar om forskningen är giltig, om den är riktig och sann. Användning av rätt mätinstrument är viktig inom forskning samt en god kalibrering. Detta är tydligast inom naturvetenskaplig forskning då man i högre grad mäter, väger och räknar. Felaktiga mätinstrument ger systematiska mätfel. Inom samhällsvetenskapen är forskningen valid om den undersöker det den påstår att undersöka (Kvale & Brinkmann 2014). Validitet är att man har använt rätt metod för att ta reda på det man vill undersöka (Rosenqvist & Andrén 2006).

Reliabiliteten är god när en annan forskare kan göra samma undersökning och komma fram till samma resultat och slutsatser (Denscombe 2010). Det är svårare i kvalitativ forskning än i kvantitativ forskning att komma till exakt samma resultat om undersökningen upprepas. När man genomför kvalitativa intervjuer är det inte sannolikt att man får samma svar i olika studier. Därför är det viktigt att beskriva tillvägagångssättet så tydligt som möjligt i kvalitativ forskning så att man tydligt ser hur man har gått tillväga. Därför finns det en noggrann beskrivning om hur valen gjordes och vad som låg till grund för de beslut som togs när uppsatsen skrevs.

En uppsats eller studie bör bedömas utifrån dess rimlighet, noggrannhet och tillförlitlighet (Rosenqvist & Andrén 2006). Arbetets tillförlitlighet kan bedömas genom de beskrivningar som gjorts över tillvägagångssättet under arbetets gång. Noggrannheten bedöms genom hur materialet är behandlat och om man kan följa de val och beslut som tagits. Om resultat och tolkningar är rimliga stämmer de överens med andra forskningsresultat och egna erfarenheter.

I kvalitativa studier har urvalet stor betydelse, om det är representativt för den grupp man vill studera (Bryman 2009). Denna undersökning är liten med bara tre informanter så resultatet bygger på ett för litet antal informanter för att kunna kallas representativt för en hel yrkesgrupp. Men det är av vikt att man kan följa resonemangen bakom de olika besluten i undersökningen vilket stärker reliabiliteten och validiteten.

### Etiska överväganden

Forskningsrådets etiska regler har tagits i beaktande och följts under detta arbete. Forskning ska göra gott och inte orsaka skada (Bryman 2008; Kvale & Brinkmann 2014). Stor vikt har lagts vid att ge konfidentialitet och anonymitet för deltagarna så att inget de sagt kan härledas till dem. Informanterna fick information om studiens syfte, att intervjumaterialet bara skulle användas till denna studie och att deras deltagande skulle vara frivilligt. Samtliga informanter godkände att delta efter denna information.

Informanterna har fått möjlighet att läsa igenom de utskrivna intervjumaterialet vilket minimerar risken att jag hört eller uppfattat något felaktigt. De ombads att meddela mig om

något inte stämde. När ingen av informanterna hörde av sig utgick jag ifrån att texten var korrekt återgiven.

De personer jag har intervjuat har delgett mig sina upplevelser, erfarenheter och tankar. Forskare måste alltid behandla dessa uppgifter med respekt och med tanke på informanternas värdighet. Forskaren har dessutom ensamrätt till de tolkningar hon gör och de slutsatser som hon drar av det som sagts. Forskning blir publicerat och kan därför läsas av många. Därför måste man alltid ha i tanke på att forskning ska göra gott och inte skada någon.

Vid publicering kan alla läsa vad informanterna sagt. Om det kan ge konsekvenser för informanterna är det viktigt att man funderar om de eventuella konsekvenserna uppvägs av de förväntade fördelar som studien ger (Kvale & Brinkmann 2014). I detta fall är risken för konsekvenser för informanterna minimala. Jag har medvetet varit sparsam med uppgifter om informanterna då de kan möjliggöra att identifiera en deltagare. Arbetsplatsen är inte nämnd vid namn eller i vilken kommun den är placerad, men informanternas arbetskamrater är medvetna om vilka som har deltagit i studien.

Talspråk kan uppfattas som osammanhängande (Kvale & Brinkmann 2014) och jag har därför använt en mer flytande skriftlig form med respekt för informanterna och med tanke på läsaren av texten.

Förvaring av inspelat material och till radering av allt material kommer att skötas av mig och Högskolan i Gävle. Det är en nödvändig och ibland bortglömd uppgift som man måste ta beslut om och åtgärda (Kvale & Brinkmann 2014).

## Resultat

Först kommer kort information om arbetsplatsen och sedan presenteras resultatet från intervjuerna. När meningar är utelämnade i citat är det markerat med //. Teman indelades i kategorier som är de samma som rubrikerna.

### Arbetsplatsen

Arbetsplatsen är ett särskilt boende med service och omvårdnad dygnet runt. Det finns fler avdelningar, en av dem är en demensavdelning. Antalet anställda är strax över 30 personer. Man arbetar dagtid vilket innebär att man har skift mellan kl. 07.00-16.00 eller kl. 14.00-21.00 eller natt då man arbetar kl. 21.00-07.00. Ordinarie bemanning per avdelning (förutom demensavdelningen) är tre personer kl. 07.00-16.00 och två personer på kvällen, kl. 14.00-21.00.

De flesta som arbetar dagtid har heltidstjänst. För de som jobbar nätter är det vanligast att man arbetar deltid vilket de anställda själva valt att göra. Man genomför medarbetarsamtal en gång om året. Personalmöten som är två timmar långa hålls en gång i månaden. Personalmöten är inte obligatoriska. Enhetschefen uppskattar att utbildningskostnaden i budgeten är ca 350 kr per år och anställd.

### Informanter

*Eva* har arbetat på platsen i över 20 år som vårdbiträde. *Carolina* är undersköterska och har arbetat inom vård- och omsorg i 6 år och är relativt nyanställd. *Stina* är undersköterska, har arbetat kortare än fem år på arbetsplatsen och mindre än 10 år inom vård- och omsorg. Alla tre jobbar dagtid.



## Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna för undersköterskor och vårdbiträden är att ge dagligt stöd för de boende. Carolina beskriver sina arbetsuppgifter: ö í är att ta hand om de boende och se till att deras vardag fungerar. Så hjälp med påklädning och avklädning och mat och medicinerí ö. Eva berättar att sjuksköterskan har ansvar för mediciner. öSå min arbetsuppgift är att ta hand om allt och prata med anhöriga, informera anhöriga om vad de behöver. // Se till att de mår bra, att de känner sig väl, aktivera dem.ö De beskriver sitt arbete som självständigt och att det styrs efter de boende och deras behov. Det lämnar ett utrymme för eget bestämmande hur man ska tillmötesgå behoven som finns.

Enhetschefen har sitt kontor i huset men är inte närvarande i det dagliga arbetet. Man tar egna beslut dagligen då situationer hela tiden uppstår som kräver detta. Ett exempel är om det sker en förändring i förmågan att tugga och svälja mat för någon av de boende.

öÄr det någonting med maten tar jag kontakt med köket.// Då tar man kontakt, pratar med köket eller sköterskan, sköterskan skriver ett intyg som skickas till köket och kopia finns i vår pärmö.

Man tar beslut om hur de bäst aktiveras, man spelar Fia med dem eller lyssnar på musik. Man gör aktiviteter i syfte att stärka deras hälsa, som att dansa eller kasta en skumgummiboll mellan varandra. Aktiviteter som ger gemenskap och rörelse.

Man har kontakt med anhöriga som ofta ger dem uppskattning men för ibland även fram kritik. De anhörigas kritik upplevs inte som negativ. öNej, oftast går det att förklaraí att varför det har blivit såö. Ingen upplever det som jobbigt att ha kontakten med anhöriga utan ofta får de kommentarer om att saker som de gjort är uppskattade. Informanterna påtalade vikten av att hålla en god kontakt med anhöriga, berätta om vad som sker och varför. Arbetet innebär att möta olika individer och deras olika behov. Det kräver även att när man arbetar på ett äldreboende klarar av att anpassa sig efter den situation som råder. Stina säger: öVi höll på och gjorde i ordning en tant som hade dött och sen larmade det och så skulle man gå in till nästa och låtsas att det regnadeö.

Eva som nu har ett vikariat på demensavdelningen säger att jobbet är krävande. Man måste vara pigg, glad och alert. Hon trivs och vill gärna vara kvar där men säger: öDet är inte alltid fantastiskt, de finns de som är aggressiva, som slårí Det är ett krävande jobb, man måste vara på sin vaktö.

## Utbildning

Eva hade ingen utbildning eller erfarenhet av att arbeta inom vård- och omsorg när hon började. Men med rätt stöd från en handledare kom hon in i arbetet.

Jag förklarade att jag aldrig arbetat inom vården // Men det var inga problem, jag hade turen att få en bra handledare, mjuk och snällí // En bra lärare. Så jag hade tur.

Stina hade inte heller arbetat inom vård- omsorg men hade inte samma tur som Eva. Hon var nyinflyttad till orten när hon började inom hemtjänsten. Det var svårt att hitta och hon fick inte den hjälp hon behövde av sina arbetskamrater i början.

Att man behöver så väl komma ut och se, bli ställd liksom och inte hitta nånting! Så man förstår hur det är att vara ny. För jag har fått kämpa för att få reda på, jag kan fortfarande inte det här och jag vill. Men jag har inte fått lärt mig jobbet känner jag.

Stina berättar att hon fick möjlighet att utbilda sig till undersköterska med hjälp från arbetsgivaren, det vill säga kommunen. 2,5 timme per vecka hade de föreläsningar och sedan hade man möjlighet till egenstudier 2 timmar per vecka.

Fantastiskt! Det är ju som att vinna högsta vinsten. Jag anmälde mig första gången det var så, sen kom jag med. För just det här att gå och inte veta riktigt, jag tycker man fick i Jag kan ju inte liksom allting så men man tar sig fram.

Carolina har tittat på vidareutbildning för undersköterskor, som specialist inom demensvård, men konstaterar att det kostar tid och pengar att utbilda sig för att få personlig utveckling. ö Visst kanske jag skulle få lite men det är ju frågan om jag skulle få nå mer för att jag gör det i ö. Carolina är osäker på om det skulle ge henne någon löneökning över huvud taget. Stina och Carolina saknar kurser och vidareutbildning på arbetsplatsen. Carolina saknar kurser i lyftteknik. ö Så jag önskar, lika väl som vi har delegeringsprov varje år, så skulle väl lyfttekniken också vara lite då och då så man uppdaterar sig, för man gör ju, man kommer faktiskt på sig att jag gör ju faktiskt felö.

Eva säger att hon får den utbildning hon behöver. Hon söker även information hemma om demens på internet och läser det hon hittar. Hon påtalar att man aldrig blir fullärd och man måste fråga när man inte kan något. ö Jag frågar massor! Så jag går till sköterskan och frågar och jag frågar arbetskamrater, man måste fråga, man kan inte alltö.

Både Stina och Carolina tycker det är viktigt att se andra arbetsplatser än den egna för att få nya erfarenheter och perspektiv. Carolina kommer nyligen från en annan arbetsplats innan hon började på den nuvarande arbetsplatsen. ö Det är jättebra, de skulle alla behöva göra, gå runt nån gång och se hur andra boenden har det här i kommunen i ö. Carolina berättar att de som jobbar heltid har något som kallas disponibel tid och som kan användas till praktik på annan arbetsplats. Nu används den disponibla tiden till att täcka upp på andra avdelningar på samma äldreboende.

### Resurser på arbetsplatsen, arbetstider, löner och stress

Arbetstiderna styrs via önskemål från de anställda till kommande period. Man har ett visst mått av styrning av arbetstider på så sätt men det finns ramar. Ramarna kan vara att man måste arbeta ett visst antal kvällar per vecka eller ha ett visst antal lediga dagar inlagda per period. Problemet för Carolina som är småbarnsförälder är att hon ju skulle vilja ha längre sammanhängande ledighet, ö För så önskar jag att man jobbade på när man ändå jobbar och sen är man ledig lite längre istället. I ställer för en dag hit och en dag dit. Det är ju lite hattigt. ö Carolina tycker att schemat fungerar bra ändå, hon kan pussla ihop vardagen med sin sambo och de har en väl fungerande förskola och släkt och bekanta som ställer upp för dem och barnen när det behövs.

Eva och Stina har inga problem med schemat. Men Stina som tidigare arbetat kontorstider upplever att man är på jobbet så mycket i och med att de jobbar kvällar och helger. Stina menar också att det är svårt att planera sin arbetstid så långt i förväg och ö i önska det är ju det att man gör det och sen får man ändra femtioelva gånger! ö.

På en avdelning har ordinarie personal slutat och man har haft vikarier för dessa. Tiden med vikarier har varit påfrestande för de ordinarie. Ibland har inte vikarierna haft medicinsk delegering, vilket innebär mer att göra för de ordinarie. Nya vikarier som inte kan rutiner och inte känner de boende och deras individuella behov och önskemål.

í och de gamla blir ju upprörda eftersom det kanske blir lite fel. Ja, det kan ju bli mycket för att de blir stressade. För att vi är ju van, vi känner dem ju hyfsat så att man vet ju vad man inte ska göra. Så det kan ju uppstå lite mer stressade situationer

Sedan några månader tillbaks har ny personal anställts och man har återigen bemannat med ordinarie personal.

Två av informanterna nämner att de inte har någon hög lön under samtalets gång, men av dem säger att ökonomiskt är vi dåligt betalda, det är inget nytt! Men i känsla, känslomässigt tycker jag att jag har det bra, det är det som gör att jag orkar!ö

Möjligheten att ta sig ut för de boende är olika för vilken avdelning man bor på.

För vi har ju en som vill sitta ute. Vi har en som suttit i balkongdörren hela sommaren för han kommer inte ut med sin rullstol. Vi tjarar och tjarar och tjarar men om man inte får någotí Vet inte var man ska gå för attí

Det är för lite personal för att man ska kunna följa med de som vill sitta ute. En balkong som alla fick plats på är ett önskemål, så att alla kunde sitta ute och fika varma dagar.

Det är svårt att hinna med att aktivera de boende då det är för lite personal för att hinna med det ó öMen det måste ju finnas personal till att göra det å. Är vi tre på dagen är det ju lite tight, man lämnar ju en själv om man går ut flera stycken. För det är ju inte alla som vill följa med, eller som kan följa medö. Eva tycker att hon har mer tid till de boende nu på demensavdelningen men jämför med hur det var på andra avdelningarna.

På andra avdelningar där jag jobbat, så bakade jag också och lekte med dem. // Men jag kände mig stressad. För jag hade mina arbetsuppgifter kvar, som till exempel städa, beställningar. // Här finns inte det och vi är mera personal.

Carolina svarar på frågan hur en jobbig dag ser ut öJa, det är väl när det är mycket stress. Alltså man känner att man inte hinner med. Idag hann jag inte det jag ville göra. Då kan det vara lite jobbigtö.

### Arbetskamrater och arbetsglädje

Carolina är en av de nyanställda och på frågan vad det är som gör att hon trivs svarar hon öDet känns attí Man har kommit in i gruppen. Nu är vi ganska många som är lite nya här, så vi får starta lite från början.ö

Arbetskamraterna har stor betydelse för hur en arbetsdag upplevs. Arbetskamrater som går undan och inte gör det de ska ökar arbetsbördan för övriga. Men även om en arbetsdag är stressig kan man hantera den med bra arbetskamrater. När Stina ska beskriva en bra dag på jobbet säger hon:

Idag har det varit en bra dag. Det har varit tungt och vi har haft stressigt men det är helt underbara människor att jobba med, mina jobbkompisar. //Det är när man känner att man kan lita på dem och man vet att allting blir gjort.

Stina som är en av de som har arbetat i några år på avdelningen säger:

Alltså de nya tjejerna som kommer här är helt fantastiska. De vill ju verkligen. Och de har pyntat och grejat nu och liksom det börjar kännas att man kan fåí inte bara det här att gå och bita ihop och så som man gjort i alla år. Det känns mycket bättre nu tycker jag.

Alla bidrar med något i arbetsgruppen, antingen med sin kunskap eller att man tar med något som kan användas. Carolina som tycker det är roligt att pynta och är duktig på det kunde använda sina kunskaper till att skapa ett anslag om en kommande aktivitet. Förslagets uppskattades av alla och anslaget delades ut till de boende.

Jag sa att då ser ju de anhöriga att det händer nåt om den här ligger på deras rum. Då ser de också, men va roligt de ska ha det! Jag tyckte det var roligt att göra det. Jag har ju lite nytta av den kunskapen liksom.

Man samarbetar för att lösa olika situationer på bästa sätt. Eva som arbetar på demensavdelningen säger att om en boende inte vill ha medicin en morgon väntar man en stund eller låter en arbetskamrat försöka ge medicin istället för att tvinga någon. Det känns att när man jobbar med dementa att det är som en stor familj ó boende, anhöriga och personalö.

Två av informanterna har känt utanförskap i arbetsgruppen. Eva har upplevt att hon stör de andra när hon är för glad, arbetskamrater har kommenterat detta. Då blir jag tyst. Därför att jag stör dem och det är inte min meningö. Stina berättar om de nya tjejerna som pysslar och gör på nytt och annorlunda sätt. Hon tycker det är bra att det sker en förändring.

Jag har inte vågat gjort det, för man har inte vågat gjort ett dugg här! Då har man ju blivit nedtryckt totalt alltså. Jag har ju bara varit här jag, liksom försökt ta mig framí

Återkoppling är en viktig del och som alla tre pratar om. Personalen vid en avdelning gick ut med större delen av de boende en helg. De gick till affären och runt i området. Promenaden gav mycket: ÖOch se deras glädje när vi kom ut och när vi kom tillbaka! De skröt om den här promenaden hur länge som helst! Och pratar om den fortfarandeö. Enhetschefen berömde initiativet och ville ha deras bilder från promenaden. Carolina säger om enhetschefens beröm ÖDet tycker jag är viktigt att de gör också. Att man får höra från dem att man gör nånting bra.ö Alla tre betonar att de får direkt återkoppling från de boende om de gör någonting bra eller något som inte är bra. Glädjen och tacksamheten de boende visar är en viktig del som ger alla arbetsglädje, en bra dag är när de boende skrattar och har kul.

Carolina berättar att enhetschefen gett dem beröm när de tog ut de boende på promenad. En av informanterna nämner inget om uppskattning och den andra menar att det är något som saknas, uppskattning får man ge till sig själv eller till varandra.

På arbetsplatsen har man haft diskussion om att ha en mer rak och öppen kommunikation med varandra. Det är viktigt att man pratar med personen direkt om någon ser att det har blivit fel någonstans i stället för att prata bakom ryggen.

Vi har sagt det nu att det blir bättre om maní Om jag har gjort något fel är det bättre att hon kommer och säger det till mig, så att jag inte får höra det bakvägen någonstans. // í vi måste vara raka med varandra. Men nu blev det så härí För oftast vet man inte om att man gjort fel eller.ö

Eva upplever att det finns tid att ta hand om de boende på demensavdelningen vilket ger henne arbetsglädje. ÖMan hinner själv få möjlighet, det är toppen! Jag mår bra när jag går härifrån och jag mår bra när jag kommer för jag vet att kommer att göra en insats i dagö.

### Engagemang, inställning och tankar om hälsa

För alla tre informanter är det viktigt att de boende mår bra och har ett tillfredställande liv. ÖJag tycker att när man kommer till ålderdomshem så ska man inte bara sitta och vänta på döden. Det är en ny etapp i livet.ö Carolina har många idéer om vad man skulle kunna göra

för de boende. Önskemålet är en liten buss och mer personal så de skulle kunna åka på utflykter. öDet vore jätteroligt! Eller åka ut i skogen och grilla korv.ö Carolina påpekar att de äldre har ju jobbat hela livet. öDet är dags för oss att hjälpa dem nu! Så de får ett värdigt liv i slutet. Fast man är gammal vill man ändå gå ut och göra grejerí ö

Arbetet med att vårda människor kan vara fysiskt tungt. öJag trodde aldrig att det var så tungt att klä en människa som inte kan hjälpa till självö säger Stina. De tunga arbetsuppgifterna blir lättare av att man hjälper varandra, Stina är tacksam över de unga tjejernas inställning till arbetet. De menar att de ska jobba många år i yrket och vill se till att deras kroppar håller hela arbetslivet.

Eva har tränat hela livet och sprungit ett flertal marathons. Hon gör medvetna val för att må bra och ha ett bra liv. Eva påpekar att det är viktigt att vila och koppla av när man är ledig. Motion ger bra energi och det sprider man när man är på jobbet menar hon.

Jag är en person som älskar livet och för mig är jobbet viktigt. Väldigt viktigt, det är nummer ETT. Utan jobb kan jag inte ha det som jag har. Och min hälsa! Jag är rädd om min hälsa. //Jag tränar ganska mycket, jag äter hälsosamt, så jag försöker attí mår jag bra så kan jag göra ett bra jobb tycker jag.

Eva säger att det man själv vill ha, det ska man ge till andra. öNär jag blir gammal vill jag bli bra behandladö. Livet har inte alltid varit lätt för Eva, bland annat förlorade hon sin mamma när hon var ung. Det påverkade henne att välja ett arbete inom äldreomsorg säger hon. Eva arbetar i ett yrke hon valt och säger. öTycker du om ditt jobb då är det mycket enklare och lättare med alltö.

Carolina valde yrket efter att ha arbetat som semestervikarie inom hemtjänsten. Stinas situation är lite annorlunda då hon arbetat inom ett annat yrke men inte haft möjlighet att fortsätta. Hon flyttade till orten och det arbete som fanns var inom vård- och omsorg. öJag vill ju ha det lugnareí Men det är inte så lätt. Man måste ha lön, det handlar ju om det. Om man bor här, det får man ju skylla sig själv att man flytta hit.// Så jag har försökt liksom så här men det blir ingetö.

## Diskussion

Synpunkter och erfarenheter gällande metodval och resultatet presenteras. Slutsats efter genomförd studie och tankar om fortsatt forskning inom området tas upp.

### Metoddiskussion

Den kvalitativa intervjun har gett utförliga svar om informanternas upplevelse och erfarenheter. Jag har fått insikt om deras upplevelse att arbeta inom äldreomsorg. Jag hade möjlighet att ställa frågor då jag inte är helt insatt i arbetet och fått förklaringar. Informanterna blev informerade om vad intervjun skulle handla om. Intervjuguiden användes endast som stöd. För reliabiliteten är det viktigt att frågorna uppfattas på samma sätt av alla. I detta fall var inte frågorna det viktiga utan att informanterna hade uppfattat ämnet i intervjun på samma sätt.

Urvalet skedde slumpmässigt och utan min kontroll på äldreboendet. Det var ingen nackdel, det viktiga var att informanterna hade erfarenhet av det dagliga arbetet på arbetsplatsen. På äldreboendet finns bara kvinnor bland de fast anställda, så de speglade arbetsplatsen ur ett könsperspektiv. Enhetschefens personkännedom spelade säkert in valet av vilka hen

tillfrågade om att bli intervjuade. Man tillfrågar gärna de man vet att säger ja, och hen hade nog kunskap om vilka som frivilligt kunde tänka sig att ställa upp. Det finns en möjlighet att bara välja de som är positiva och har bra att säga om arbetsplatsen. Men med tanke på resultatet gjorde hen ett gott urval för mig i fråga om skiftande anställningstid, både utbildad undersköterska och utbildat vårdbiträde samt i fråga om ålder och åsikter.

Det har betydelse för resultatet vilken information som ges till informanten före en intervju. Vid den första intervjun satt min informant beredd att svara på frågor som jag ställde och hennes förväntning var att hon skulle bli intervjuad, det vill säga svara på frågor. Vid denna intervju ställde jag så gott som alla frågorna i intervjuguiden. Vid de två följande intervjuerna talade jag om att jag hade stödfrågor men jag ville att de skulle berätta så fritt som möjligt. Intervjuerna var semi-strukturerade, på gränsen till ostrukturerade, och utgick från att informanterna skulle prata fritt om vad som gav arbetsglädje och engagemang. Som intervjuare följde jag med i vad de pratade om utan att styra med frågor allt för mycket. Frågor ställdes då de tystnade och som hjälp för att få i gång samtalet igen. De kvalitativa intervjuerna gav mycket data. Viss data har helt uteslutits då det inte ingick i uppsatsen syfte. Vissa ämnen som fanns i frågeställningarna kom inte upp under en intervju, vilket betyder att det saknas åsikter i någon fråga från alla. Även om orden är betydelsefulla kan även tystnad eller det man inte nämner ha betydelse.

Den kvalitativa studiens validitet och reliabilitet visas till stor del på hur väl man har beskrivit tillvägagångssätt och de val man gjort under arbetets gång. Studien ska kunna upprepas av en annan forskare som kan styrka resultaten. Men när man genomför kvalitativa intervjuer kommer svaren att skilja sig åt från person till person. Resultatet kan därför sällan styrkas i sin helhet. Resultatet i denna studie om att relationen med de äldre är viktig för vårdpersonalen styrks av liknande resultat från en annan studie.

Tillvägagångssättet är beskrivet och materialet är noggrant hanterat. Mina egna erfarenheter från vårdrket är begränsade och har därför inte påverkat mina tolkningar i något större avseende. De åtta veckor jag jobbade nätter på äldreboende har gett mig en liten insikt i vårdpersonalens arbetsmiljö som var nödvändig för min egen förståelse.

## Resultatdiskussion

Informanterna anser att arbetsglädjen är att få ett leende tillbaks och att veta att de har haft inverkan på en människas liv till det bättre. Resultatet kan liknas vid studien som Eldh et al. (2016) gjorde där relationen med de äldre lyfts fram som betydelsefull för vårdpersonalen. Alla informanter vet att de har ett betydelsefullt jobb vilket ger meningsfullhet. De pratar om vikten och glädjen med att ge de äldre livskvalitet, att kunna ge människor ett bra liv den sista tiden i livet.

De ger även stöd till anhöriga vilket också upplevs betydelsefullt. Anhöriga kan känna förtvivlan när en närstående blir sjuk eller dör. Att vara ett stöd för de anhöriga är meningsfullt för dem. På minus-sidan nämner informanterna att de tjänar dåligt och att utbildning troligtvis inte ger mer betalt, samhället värderar inte deras arbetsinsats. Det ses som ett jobb som vem helst kan utföra, men de anställda vet att så är inte fallet. Man måste ha viljan och ökänslan att ta hand om människor.

Behovet av mer kunskap för att kunna sköta sina arbetsuppgifter finns. Det tyder på ett engagemang att de vill lära sig mer. Eva anser att hon får den kunskap hon behöver, han har löst det genom att alltid fråga och söka kunskap, hon tar egna initiativ. Arbetsgivaren som är

kommunen avsätter inte pengar för kompetensutveckling för de anställda på äldreboendet. De 350 kr per år och anställd som finns i budgeten räcker inte till mycket.

Det är en brist för verksamheten att anställda upplever att det inte lönar sig att gå en specialist-utbildning. Med fler anställda som har en högre utbildning ökar kvaliteten på vården men även yrkesstoltheten. Att känna yrkesstolthet har betydelse för hur meningsfullt man upplever sitt arbete. Det är alltså mycket man förlorar genom att inte satsa på personal som vill vidareutbilda sig. Kommunen har ansett det viktigt med att personalen inom äldreomsorgen är utbildade undersköterskor då man gett möjlighet att studera på arbetstid vilket jag anser var en klok satsning. Men det bör finnas möjligheter att höja ribban ytterligare, ge möjlighet till utveckling för de som vill och betala dem därefter. Betydelsen av möjlighet till löneökning när man tar mer ansvar visas i studien om arbetstrivsel för sjuksköterskor (Josefsson, Åling & Östin 2011). I samma studie påtalar sjuksköterskorna vikten av yrkesstolthet.

Informanterna talar om resursbrist i form av pengar och personal. Resursbrist ger sämre hanterbarhet. De möter människor och ser deras behov, de vill göra mer för dem men de hinner inte, då de är för lite personal. Viljan och engagemanget de anställda har måste arbetsgivaren vara rädd om. Detta är i högsta grad en ledningsfråga. Även om enhetschefen inte har möjlighet att anställa fler, så måste ändå engagemanget värnas och respekteras. Det inbegriper en bra kommunikation om vilka förutsättningar enhetschefen har att leda verksamheten för att skapa förståelse för att hen arbetar för att skapa bättre förutsättningar för dem.

Resurser i form av pengar är också en brist. Att ständigt bli bemött med att det inte finns pengar kan skapa uppgivenhet, varför ska jag engagera mig när det aldrig går att genomföra? Denna resursbrist påverkar hanterbarhet men även meningsfullheten då samhällets värdering av äldreomsorg inte är högre. Det saknas pengar från kommunen att satsa på äldreomsorg och de anställdas löner.

Hanterbarheten hänger till stor del på arbetskamraterna och deras stöd enligt Antonovsky. Stinas berättelse bekräftar detta. När hon inte hade stöd och kände sig utanför arbetsgruppen mådde hon inte bra, men när det förändrades blev stressiga och tunga dagar inte något problem utan beskrevs i stället som en bra dag! Carolina säger att hon trivs på jobbet för att hon har kommit in så bra i arbetsgruppen, vilket också visar på arbetskamraters betydelse för hanterbarhet men även arbetsglädje.

Genom att ge mer möjlighet till utbildning till all personal ökar man begripligheten. Personalen själva ska tillfrågas om vilka kurser som behövs. Jag kan tänka mig att lyftteknik och information om mediciner och dess biverkningar kan vara av nytta. Dessa kan genomföras utan större kostnad då man på arbetsplatsen har tillgång till arbetsterapeut och en medicinskt ansvarig sjuksköterska. Det erfarenhetsutbyte som både Stina och Carolina föreslår mellan äldreboenden i kommunen bör förverkligas. De har möjlighet att arbeta några skift per år på en annan arbetsplats än den egna genom att nyttja den disponibla tiden som heltidsarbetare har. Det ger mer erfarenhet och nya insikter i yrket till en liten kostnad. KASAM bygger på tre delar; meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Informanterna har hög meningsfullhet vilket är viktigast. När man upplever meningsfullhet påverkar det viljan att söka förståelse och begriplighet samt söka efter resurser att hantera livet/arbetet enligt Antonovsky (2005).

Informanterna har även begriplighet då de känner sig som en del av arbetsgruppen och delaktighet i vården av de boende. Förutom att se till att de boende klarar vardagen är de en länk till de anhöriga. Det är av stor betydelse hur samarbetet mellan kollegorna fungerar, när det fungerar och man litar på varandra kan en tung arbetsdag ändå innebära arbetsglädje. Jag tror att en mer närvarande chef kan ha betydelse för att hantera konflikter med kollegor i ett tidigt skede och på bättre sätt.

Hanterbarhet bygger på att man upplever att man har resurser att hantera det som sker. Önskemål om mer personal fanns hos alla informanter. Man ville ha mer resurser för att kunna aktivera de boende mer. De hittar ändå resurser då de genomförde promenaden till affären! Promenaden som hade så stor betydelse för dem som var med. Det visar också på hur begränsade vårdpersonalen är, när en promenad till en affär blir månadens samtalsämne och glädje.

### Vidare forskning

Under arbetets gång fick jag insikt i att hemtjänsten har blivit utsatt för många förändringar som inte har varit till det bättre. Vidare forskning behövs om hemtjänstpersonalens arbetsmiljö som kan förbättra deras situation. På något sätt måste deras situation belysas för att kunna skapa en förändring som ger hemtjänstpersonalen möjlighet att göra ett bra arbete utan att uppleva stress.

### Slutsats

Det är viktigt att skapa en bra arbetsmiljö där personalen trivs och mår bra. Det är viktigt för att kunna rekrytera personal i framtiden och för att minska sjukskrivningarna. Äldreomsorgen kan erbjuda ett meningsfullt arbete där man har möjlighet att göra skillnad för människor. Men det är ett fysiskt tungt arbete utan större möjlighet att utvecklas eller göra karriär.

Resultatet visar att den uppskattning personalen får av de boende gör att arbetet upplevs som meningsfullt och ger personalen arbetsglädje. Det saknas resurser i form av personal men även ekonomiska enligt personalens utsagor vilket påverkar hanterbarheten. Personalen upplever att det finns få möjligheter att få utbildning i arbetet och att vidareutbildning i yrket inte lönar sig. Utbildning ökar begripligheten och ökar yrkesstoltheten.



## Referenser

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2015). *Ny föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö*.  
<https://www.av.se/press/ny-foreskrift-om-organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/> [2016-11-08]

Arbetsmiljöverket (2016a). *Historik ó arbetsmiljö nu och då*. <https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/?hl=historia#66> [2016-11-17]

Arbetsmiljöverket (2016b). *Arbetsorsakade besvär 2016* (rapport 2016:3). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2016c). *Politikers arbetsmiljöansvar*.  
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/politikers-arbetsmiljoansvar/?hl=politiker> [2016-11-09]

Arbetsmiljöverket (u.å.). *Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?*  
Stockholm: Arbetsmiljöverket.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/hur-kan-arbetsmiljon-bli-bättre-for-bade-kvinnor-och-man-broschyr-adi-685.pdf> [2016-12-26]

Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research Methods In Education*. [Elektronisk Resurs], n.p.: London ; New York : Routledge.

Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken ó för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Dimitrov, D. (2015). Leadership in a Humane Organization. *European Journal Of Training And Development*, (39)2, ss. 122-142.

Ekholm, B. (2012). Middle managers in elderly care under demands and expectations. *Leadership In Health Services*, 25(3), ss. 203-215.

Eldh, A., Zijpp, T., McMullan, C., McCormack, B., Seers, K. & Rycroft-Malone, J. (2016). "I have the world's best job" - staff experience of the advantages of caring for older people. *Scandinavian Journal Of Caring Sciences*, 30(2), ss. 365-373.

Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2000). A Mediation Model of Sense of Coherence in the Work Context: A One-Year Follow-up Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), ss. 461-476.

Folkhälsomyndigheten (2016). *Folkhälsan i Sverige 2016*. Solna: Folkhälsomyndigheten.  
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/f/Folkhalsan-i-Sverige-2016/>

Hanson, A. (2010). *Salutogent ledarskap ó för hälsosam framgång*. Stockholm: Gothia Fortbildning.

Josefsson, K., Åling, J. & Östin, B. (2011). What Implies the Good Work for Registered Nurses in Municipal Elderly Care in Sweden? *Clinical Nursing Research*, 20(3), ss. 292-309.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl., Lund: Studentlitteratur.

Larsson, K. & Szebehely, M. (2006). Äldreomsorgens förändringar under de senaste decennierna. I Statistiska Centralbyråns rapport Äldres levnadsförhållanden. [http://www.scb.se/statistik/publikationer/le0101\\_1980i05\\_br\\_01\\_le112sa0601.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/le0101_1980i05_br_01_le112sa0601.pdf)

Lindfors, P. (2013). Stress hos yrkesarbetande kvinnor och män ó perspektiv och insatser. I Arnetz, B. & Ekman, R. (red.) *Stress ó Gen Individ Samhälle*. 3. uppl., Stockholm: Liber, ss. 313-317.

Lundgren, D., Ernsth-Bravell, M. & Kåreholt, I. (2016). Leadership and the psychosocial work environment in old age care. *International Journal Of Older People Nursing*, (11)1, ss. 44-54.

Moiden, N. (2002). Leadership in the elderly care home sector. *Nursing Management* (Harrow), (9)8, ss. 24-28.

Nationalencyklopedin (u.å.), Validitet. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/validitet> [2016-12-27]

Nitzelius, T. & Söderlöf, G. (2005). *Vårdens arbetsmiljö. Praktiska typfall i vården, omsorgerna och socialtjänsten*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Rosenqvist, M. M. & Andrén, M. (2006). *Uppsatsens mystik ó om konsten att skriva uppsats och examensarbete*. Uppsala: Hallgren & Fallgren Studieförlag.

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

SCB (2015). *Genomsnittlig månadslön efter näringsgren, 2015*. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-primarkommunal-sektor/pong/tabell-och-diagram/genomsnittlig-manadslon-efter-naringsgren-2015/> [2016-12-27]

SCB (2016a). *Stor befolkningsökning att vänta*. <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Befolkning/Befolkningsframskrivningar/Befolkningsframskrivningar/14498/14505/Behallare-for-Press/402291/> [2016-12-14]

SCB (2016b). *Stora insatser krävs för att klara 40-talisternas äldreomsorg*. <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Stora-insatser-kravs-for-att-klara-40-talisternas-aldreomsorg/> [2017-01-03]

Socialstyrelsen (1997). *Delegering av arbetsuppgifter inom hälso- och sjukvård och tandvård* (SOSFS 1997:14). Stockholm: Socialstyrelsen.

Statens folkhälsoinstitut (2011). *Hälsa i arbetslivet* (Rapport 2011:03). Östersund: Statens Folkhälsoinstitut.

Westerberg, K. & Tafvelin, S. (2014). The importance of leadership style and psychosocial work environment to staff-assessed quality of care: implications for home help services. *Health & Social Care In The Community*, (22)5, ss. 461-468.

# Bilaga 1 Missiv

Namn

Enhetschef Äldreboendets namn, X Kommun

Hej!

Jag vänder mig till dig som chef för att be om tillåtelse att genomföra mitt examensarbete på grundnivå inom pedagogik på er arbetsplats. Mitt område är hälsofrämjande ledarskap och mitt fokus är medarbetarna.

Arbetsmiljöverket skriver att var femte sysselsatt svensk har besvär orsakade av arbete. Syftet med studien är att ge de anställdas bild av vad som är hälsofrämjande för dem. För att genomföra arbetet behöver jag genomföra en inledande intervju med dig som är chef på arbetsplatsen. Denna intervju kommer att ta 30-45 minuter och behövs för att ge en bakgrundsbild.

Nästa steg är att få möjlighet att intervjua 3-4 medarbetare. Jag kommer gärna till lämpligt möte för att informera studien. Varje intervju kommer att ta 45-60 minuter och innehålla frågor om vad som fungerar bra och vad som saknas för att just er arbetsplats ska verka hälsofrämjande.

Deltagandet är frivilligt och man har möjlighet att avbryta intervjun eller meddela att man ångrat sig inom ett par dagar efter intervjutillfället. Alla informanter kommer att vara anonyma. Materialet kommer endast att användas i forskningssyfte och endast jag och min handledare kommer att ta del av detta.

Har ni frågor eller funderingar är jag tacksam om ni kontaktar mig eller min handledare!

Monica Asp

Student vid Hälso pedagogiska programmet, Högskolan i Gävle

Tfn 070-061 15 42

E-post [hhp14map@student.hig.se](mailto:hhp14map@student.hig.se)

Åsa Carlson

Universitetslektor pedagogik

E-post [asa.carlsson@hig.se](mailto:asa.carlsson@hig.se)

## Bilaga 2 Intervjuguide

### *Chef*

Hur länge har du varit chef för den här gruppen?

Hur många anställda ingår i din grupp?

Hur ser arbetstiderna ut för personalen?

Genomför ni medarbetarsamtal årligen? Hur följs de upp? Sker de enskilt eller i grupp?

Hur ofta har ni personalmöten? I vilken form sker mötena? Är det några diskussioner?

Hur sker kommunikationen mellan dessa möten?

Finns det dokument såsom befattningsbeskrivningar, arbetsmiljöpolicy, medarbetarpolicy, ledarpolicy och så vidare? Finns de lättillgängliga att läsa för medarbetare? Tas de upp för diskussion vid något tillfälle?

Finns det möjlighet för personalen att vidareutbilda sig eller gå kurser inom något område?

Har ni uppställda mål för verksamheten? Om ja, hur kommuniceras de och följs upp?

Har det nyligen skett förändringar såsom omorganisationer?

Är det förändringar inplanerade som de anställda vet om?

Finns det några hälsofrämjande förmåner på arbetsplatsen? Exempelvis träning på arbetstid, tillgång till gym eller bidrag till aktiviteter.

<i>Personal</i>
1. Hur länge har du arbetat inom vård och omsorg?
2. Vilka är dina arbetsuppgifter?
3. Hur trivs du på jobbet?
4. Vad ger dig arbetsglädje?
5. Beskriv en bra dag på jobbet!
6. Motsatsen! Beskriv en jobbig dag.
7. Varför arbetar du inom vård och omsorg?
8. Har du någon möjlighet att styra din tid? Om en brukare är orolig och behöver prata till exempel.
9. Hur märker du att du blir uppskattad för det du gör på arbetet? Av chef? Av kollegor? Av brukare eller anhöriga?
10. Hur får du reda på om du gör någonting bra från din chef? Från dina arbetskamrater? Från brukaren eller anhöriga? Hur upplever du denna feed-back?
11. Hur får du reda på om du gör någonting fel från chef? Från dina arbetskamrater? Från brukaren eller anhöriga? Hur upplever du denna feed-back?
12. Om något oväntat händer som tar lång tid och du hinner inte ned arbetsuppgifterna, hur löser du det?
13. Hur löser ni situationen när någon vill vara akut ledig eller blir sjuk?
14. Arbetstiderna styr fritiden. Hur fungerar den balansen för dig?
15. Vad tycker du om de möjligheter som finns till vidareutbildning i ditt yrke?
16. Vilken utbildning har du?
17. Beskriv hur arbetsplatsen ser ut i en perfekt värld med tanke på utrustning, personal med mer.
18. Hur får du information om vad som händer på arbetsplatsen? Exempelvis från chef, medarbetare, internet, nyhetsbrev. Beskriv hur och när du vill ha information.
19. Vad är viktigt för dig för att du ska känna dig nöjd när du går från jobbet?
<i>Kan jag återkomma till dig om något är oklart?</i>