



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för utbildningsvetenskap

Psykosocial arbetsmiljö på äldreboenden

- En intervjustudie med verksamhetschefer och
undersköterskor

Linda-Marie Backman och Emma Nilsson

2015

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Pedagogik
Hälsopedagogiska programmet
Pedagogik 61-90 hp

Handledare: Elisabet Hedlund
Examinator: Peter Gill

Backman, L-M. & Nilsson, E. (2015). *Psykosocial arbetsmiljö på äldreboenden- en intervjustudie med verksamhetschefer och undersköterskor*. Kandidatuppsats i pedagogik. Högskolan i Gävle, Akademin för Utbildning och Ekonomi, Avdelningen för utbildningsvetenskap.

Sammanfattning

Vi informeras mer eller mindre dagligen om hur dåligt ställt det är bland äldre som bor på äldreboenden i Sverige. Däremot talas det inte ofta om hur personalen mår och trivs på sin arbetsplats. *Syftet* med studien var att undersöka upplevelser av psykosocial arbetsmiljö bland verksamhetschefer och undersköterskor som arbetar på äldreboenden. *Urvalet* bestod av tre verksamhetschefer och fyra undersköterskor som arbetade på två äldreboenden i en kommun i mellersta Sverige. *Metoden* som användes i denna studie var intervjuer som genomfördes med en intervjuguide. *Resultatet* visade att både verksamhetscheferna och undersköterskorna upplevde krav i sitt arbete, dock på olika sätt. Gällande upplevelsen av stöd och hjälp från kollegor, visade det sig att majoriteten av respondenterna upplevde sig ha det, dock med undantag från en verksamhetschef som arbetade mycket ensam. Att arbeta på ett äldreboende, upplevdes som stressigt och ibland psykiskt påfrestande bland samtliga respondenter.

Nyckelord: psykosocial arbetsmiljö, äldreboende, undersköterska, verksamhetschef, arbetsrelaterad ohälsa

Keywords: psychosocial work environment, retirement home, nursing assistant, manager, workrelated illness

Tack!

Till en början vill vi rikta ett stort tack till våra respondenter i denna studie, som gjorde det möjligt för oss att genomföra den.

Även ett tack till vår handledare, Elisabet Hedlund för hjälp, tips och vägledning genom hela studiens gång.

Till sist vill vi ge ett innerligt tack till våra familjer och vänner, för att ni har gett oss kärlek, uppmuntran, stöd och sett till att vi inte har gett upp när våra hjärnor tog jullov några veckor för tidigt!

Slutligen vill vi ge oss själva beröm och en klapp på axeln att vi kämpade på och aldrig gav upp.

*Linda- Marie Backman och Emma Nilsson
Gävle, den 13 januari, 2015*

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Bakgrund	2
2.1 Allmänt om äldreboenden och dess personal	2
2.1.1 Definition på äldreboende	2
2.1.2 Verksamhetschefer på äldreboenden och deras upplevelser av sitt arbete.....	2
2.1.3 Verksamhetschefen och arbetsgruppen	3
2.1.4 Undersköterskor på äldreboende och deras upplevelser av sitt arbete	3
2.2 Arbetsmiljö.....	4
2.2.1 Arbetsmiljölagen	4
2.2.2 Begreppet arbetsmiljö	5
2.2.3 Verksamhetschefen och den psykosociala arbetsmiljön	6
2.3 Risker med en dålig psykosocial arbetsmiljö	7
2.3.1 Brister i den psykosociala arbetsmiljön	7
2.3.1.1 Stress i arbetet	9
2.3.2 Krav, kontroll, stöd och inflytande i arbetet.....	9
2.4 Sammanfattning	11
3. Problemformulering, syfte och frågeställningar.....	12
3.1 Problemformulering	12
3.2 Syfte	12
3.3 Frågeställningar	13
4. Metod	14
4.1 Studiedesign	14
4.2 Urval.....	14
4.3 Tillvägagångssätt.....	15
4.4 Studiens tillförlitlighet.....	16
4.5 Etiska ställningstaganden	18
4.6 Information av respondenter	18
Respondent 1	19
Respondent 2 och 3	19
Respondent 4	19
Respondent 5	19
Respondent 6	20
Respondent 7	20
5. Resultat och analys.....	21
5.1 Verksamhetschefsperspektivet	21
5.1.1 Verksamhetschefernas sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö	21
5.1.2 Verksamhetschefernas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö	24
5.2 Undersköterskeperspektivet	27
5.2.1 Undersköterskornas upplevelser av verksamhetschefernas sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö	27
5.2.2 Undersköterskornas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö	29
5.3 Jämförelseperspektiv	34

5.3.1 Verksamhetschefernas och undersköterskornas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö	34
5.4 Resultatsammanfattning	36
6. Diskussion	38
6.1 Resultatdiskussion	38
6.2 Metoddiskussion.....	43
6.3 Avslutande kommentarer	44
6.4 Förslag till vidare forskning	45
7. Referenslista	46
Bilaga 1- Missiv	i
Bilaga 2- Intervjuguide verksamhetschefer.....	ii
Bilaga 3- Intervjuguide undersköterskor	iii

1. Inledning

Vi informeras mer eller mindre dagligen om hur illa ställt det är inom äldreomsorgen. Ofta visas skräckscenarier där äldre människor lider av näringsbrist på grund av att maten som serveras är under all kritik. Samtidigt är anhöriga till de äldre missnöjda med vården som erbjuds på äldreboenden. Däremot talas det inte så ofta om hur de som arbetar på äldreboenden, det vill säga äldreboendets verksamhetschef och dennes personal mår och hur de upplever sin arbetsituation. En artikel från Sveriges Radio, skriven av Lindau (2013) visar att nästintill var fjärde anställd inom äldreomsorgen vill byta yrke inom tre år, på grund av att den stressiga arbetsmiljön upplevs som ohållbar. Eftersom människor spenderar en stor del av sitt liv på arbetet, spelar arbetet en central och viktig roll i livet (Engquist, 1990). Människans välbefinnande beror till stor del på upplevelser av arbetslivssituationen. Upplevs arbetsplatsen med kollegor och arbetsuppgifter som tillfredsställande, blir arbetet både en tillgång och glädje i livet (ibid.). Undersköterskor som arbetar på äldreboenden, har mycket kontakt med människor. Enligt Nitzelius och Söderlöf (2005) skapar det normalt ett engagemang och tillfredsställelse. Men när arbetet saknar förutsättningar, i form av trivsel och arbetsglädje, vilka är nödvändiga för att kunna utföra ett bra arbete så uppstår känslor av otillräcklighet och otrivsel. Det i sin tur kan leda till ökad psykisk belastning. Stor tidspress och stor arbetsmängd är påfrestningar som utgör en betydande risk för psykisk ohälsa på arbetsplatser. Således behöver verksamhetschefer ha kunskaper, kompetens och tid, för att kunna se till att de anställda mår bra och trivs med sitt arbete. Det är en naturlig del i en chefs arbetsuppgifter att ha ett ansvar över arbetsmiljön. Det är viktigt att rutiner finns för att kunna fånga upp eventuella misstankar om anställdas ohälsa (ibid.).

Vår intention med denna studie är undersöka på vilket sätt verksamhetschefer arbetar för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö hos undersköterskor på äldreboenden och hur undersköterskor upplever det arbetet. Även hur undersköterskorna och verksamhetscheferna upplever den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats. Slutligen jämföra undersköterskornas och verksamhetschefernas olika upplevelser om den psykosociala arbetsmiljön.

I denna del av arbetet kommer en bakgrund till studiens ämne att presenteras. Det som kommer tas upp är tidigare forskning, begreppsbeskrivning samt fakta till studiens syfte.

2. Bakgrund

2.1 Allmänt om äldreboenden och dess personal

2.1.1 Definition på äldreboende

Äldreboende är en benämning på en boendeform för äldre människor som är i behov av service och vård (Nationalencyklopedin, 2014). Det finns olika former av äldreboenden. *Servicevägenheter* innebär att de äldre har ett normalt boende men med tillgång till hjälp vid behov. *Gruppboende* är avsedda för äldre med demens. Dessa boenden har gemensamma rum för service. En tredje form av äldreboende är *ålderdomshem*, vilka har tillgång till vårdpersonal under dygnets alla timmar. Gränserna mellan dessa typer av äldreboenden har genom åren blivit allt mer flytande på grund av ambitionen att de äldre inte ska behöva flytta mellan de olika typerna vid ändrat vårdbehov (ibid.).

2.1.2 Verksamhetschefer på äldreboenden och deras upplevelser av sitt arbete

En verksamhetschef på ett äldreboende, ska enligt Örtendahl (1997) följa hälso- och sjukvårdslagen genom att ansvara för att verksamheten tar hänsyn till hög säkerhet för de boende och deras hem samt att vården ska ha hög kvalitet. En verksamhetschef på ett äldreboende har dessutom ansvar för en del administrativa uppgifter. Denne har även ansvar för att verksamheten har ett ändamålsenligt kvalitetssystem för att kunna styra, följa upp, utveckla och dokumentera kvaliteten i verksamheten. Dock bör inte verksamhetschefens ansvarsområden vara större än att personal, boenden och deras anhöriga faktiskt har den möjlighet att kunna vända sig till verksamhetschefen om frågor som rör boendet (ibid.).

Abdelrazek, Skytt, Aly, El-Sabour, Ibrahim och Engström (2010) har studerat ledarskapet hos chefer inom äldreomsorgen och deras arbetsmiljö. Cheferna upplevde sitt ledarskap och sin kompetens som bra, trivsel och psykisk hälsa var dock sämre. Arbetsmiljön för chefer inom äldreomsorgen behöver förbättras för på så sätt öka trivseln och minska stressen. Cheferna upplevde dåligt stöd ifrån medarbetare och den psykosociala arbetsmiljön som svag. Vidare upplevde cheferna ett samband mellan

psykisk hälsa och arbetsglädje. Samt att de hade krav och förväntningar på sig som chef. Cheferna ville vidta åtgärder för att förbättra sin arbetsmiljö och ledaregenskaper (ibid.).

2.1.3 Verksamhetschefen och arbetsgruppen

På samma sätt som att barn inte kan välja sina föräldrar kan inte personalen välja sina chefer (Axelsson & Thylefors, 2005). Verksamhetschefer har en central roll och avgörande betydelse för sina anställda. Ordet chef väcker en mängd både positiva och negativa känslor hos personal. För många förknippas ordet med något starkt och hjälpanande medan andra känner förtryck, rädsla och kritik. Verksamhetschefer och andra arbetsledare har en makt att kunna påverka sina anställdas arbetssituation både direkt och indirekt. De delar ut arbetsuppgifter, sätter löner samt ger omdömen och referenser. De flesta människor har ett ganska avspänt och sunt förhållande till sin chef men chefen har en större psykologisk betydelse i jämförelse med de andra personerna i en arbetsgrupp. Många chefer underskattar ofta sin egen betydelse på det sättet att de har svårt att förstå hur viktiga de faktiskt är för sina anställda. Därför är det viktigt att chefen inser att denne är en betydelsefull person gällande sina anställdas välmående. Att som chef ta sig själv på fullt allvar är därför viktigt för alla i arbetsgruppen (ibid.).

2.1.4 Undersköterskor på äldreboenden och deras upplevelser av sitt arbete

Undersköterskor arbetar nära människor som är i behov av vård, omsorg, service eller stöd (Arbetsförmedlingen, 2012). Att kunna sätta sig in i andras livssituationer har en central roll i arbetet. Exempel på arbetsuppgifter kan vara att städa och vårda de äldre på boendet. De har även en del administrativa uppgifter så som exempelvis patientjournaler och att beställa varor till boendet. De största arbetsgivarna är kommunerna men de privata äldreboendena blir allt vanligare. Oavsett vilket boendeform undersköterskor arbetar för, är det alltid viktigast att stödja det *friska* hos de äldre på boendet. Att både uppmuntra och stödja de äldre, att göra det de själva känner att de klarar av. Arbetet som undersköterska på ett äldreboende kräver ett genuint intresse för människor (ibid.).

Carlson, Rämgård, Bolmsjö och Bengtsson (2014) har studerat hur sjuksköterskor och undersköterskor som arbetar inom äldreomsorgen mår och upplever sitt arbete. De som arbetar inom äldreomsorgen tycker att viktiga komponenter till att trivas på arbetet är

exempelvis bra relationer med de äldre och deras anhöriga. Andra viktiga komponenter är frihet att kunna använda sin personliga kunskap och kunna utveckla den och yttre faktorer så som arbetsvillkor, förmåner och löner. Resultatet av studien visade att sköterskorna ville få bort den nuvarande synen på äldreomsorgen som någonting deprimerande och kravlös. Sköterskorna upplevde att de utvecklas som sköterska genom erfarenheter över tid i samspel med kollegor men också att få arbeta självständigt värderades högt. Avslutningsvis ansåg sköterskorna att det var svårt att hitta någon kollega att diskutera med eller få råd av (ibid.). Hasson och Arnetz (2008) ville studera hur vårdpersonal inom äldreomsorgen uppfattar sin kompetens, arbetsbelastning och arbetstillfredsställelse. Personal på äldreboenden upplevde fysisk och känslomässig påfrestning och kände att de inte har tillräcklig kunskap. De upplevde arbetsrelaterad utmatning, psykiskt trötthet och mycket arbete. Slutsats av studien var att det behövs framtida insatser för att motverka arbetsrelaterad utmatning och förbättra kompetensutveckling för att på det sättet öka arbetstillfredsställelsen (ibid.).

Kristiansen, Hellzén och Asplunds (2006) studie handlade om upplevelser av arbetstillfredsställelse bland vårdpersonal som arbetar med äldre personer som lider av demenssjukdom med beteendestörning. Resultatet av studien visade att personalen upplevde att de arbetade i en krävande miljö i samband med interaktion med de äldre. Att vårda personer med demens kräver tålamod, energi och uppmuntran från samarbete med kollegor. Några av sköterskorna nämnde ett samband mellan trötthet, förnedring, osäkerhet och missnöjdhet med att inte trivas på arbetet och därmed utföra ett sämre arbete med sämre vård av de äldre. De talade om hur de använde all sin energi på arbetet och därmed inte hade ork över till privatlivet på grund av utmatning (ibid.).

2.2 Arbetsmiljö

2.2.1 Arbetsmiljölagen

Att den psykosociala arbetsmiljön är viktig för hur en människa mår på dennes arbetsplats, avspeglas till och med i svensk lag. Enligt Arbetsmiljöverket (2014) står det i arbetsmiljölagen (1977:1 160) tydligt beskrivet, att en bra arbetsmiljö måste eftersträvas, för att på så sätt både kunna förebygga och lindra ohälsa bland de anställda. Denna lag innebär ytterligare att en arbetsplats måste kunna erbjuda möjligheter till

kontakt med andra människor. Det vill säga kollegor då det sociala nätverket i en människas liv spelar en central roll, gällande välmående även på dennes arbetsplats. Att den anställde även måste få känna sig delaktig i det som rör arbetsplatsen samt ha lagom med ansvar och krav är även det, två viktiga pusselbitar gällande hälsa på arbetsplatsen (ibid.).

2.2.2 Begreppet arbetsmiljö

För att förstå vad psykosocial arbetsmiljö är, bör det först förklaras vad arbetsmiljö innebär. Iseskog (2010) definierar arbetsmiljö som de upplevelser en människa har på sin arbetsplats. Upplevelserna kan vara fysiska, psykiska eller sociala. Upplevelserna formas av tekniken som används i den verksamhet människan arbetar i, även det arbetsinnehåll, denne har på sin arbetsplats. Till sist påverkas även människans upplevelser av arbetsplatsens organisation. I slutändan är arbetsmiljö *den samlade bilden* av hur teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisationen påverkar människan i psykisk, fysisk och social mening (ibid.). Arbetsmiljön är en angelägenhet (Nitzelius & Söderlöf, 2005) som är gemensam mellan personal och chef. Det innebär att de måste samverka för att kunna skapa en så god arbetsmiljö som möjligt. De brister och problem som uppstår gällande arbetsmiljön, bör båda parter försöka lösa tillsammans. Dock har alltid chefen det yttersta ansvaret och ska således vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga att dennes personal utsätts för ohälsa på arbetsplatsen (ibid.).

Arbetsmiljöverket (2014) förklarar begreppet arbetsmiljö som något komplext, detta på grund av det förutom de yttre och fysiska förhållandena, även innefattar psykosociala förhållanden. En definition av arbetsmiljö kan därmed avse de förhållanden som de som arbetar utsätts för. Således blir definitionen av en *bra* arbetsmiljö, förhållanden som vare sig på en gång eller på längre sikt, påverkar hälsan negativt på ett eller flera sätt (ibid.).

Axelsson och Thylefors (2005) nämner att begreppet *psykosocial arbetsmiljö* myntades under 1970- talet, inför 1978 års arbetsmiljölag. En definition på begreppet är att det handlar om samspelet mellan individ och arbetsmiljö, alltså hur människan påverkas eller påverkar och utvecklas, i ett samspel med sin omgivning. Psykisk hälsa är en del av detta samspel (ibid.). Den psykosociala arbetsmiljön har på senare tid sammankopplats med begreppet "det goda arbetet" (Wikman, 1999). Detta begrepp innefattar en helhetssyn på arbetsmiljö som består av både de fysiska och psykosociala

aspekterna. Gällande de psykosociala aspekterna bör de anställda ha möjlighet att påverka sin arbetslivssituation där de har möjlighet till både utveckling och variation i sitt arbete (ibid.). Psykosocial arbetsmiljö ger de anställda möjligheter att utveckla sin kompetens (www.regionorebrolan.se). En psykosocial arbetsmiljö bör skapa en balans mellan arbetets krav och den anställdas individuella resurser, det vill säga den anställda upplever att denne har inflytande över sina arbetsuppgifter och även har utrymme för att kunna fatta egna beslut. Den psykosociala arbetsmiljön handlar även om relationer mellan arbetskamrater och relation till chefen (ibid.).

2.2.3 Verksamhetschefen och den psykosociala arbetsmiljön

Verksamhetschefen har med ett tillfredsställande ledarskap (Ellström, Gustavsson & Larsson, 1996) stora möjligheter att skapa nödvändiga förutsättningar för att kunna påverka sina anställdas, psykosociala arbetsmiljö i positiv riktning. Bristande kompetens bland verksamhetschefer, spelar en central roll när det kommer till att den psykosociala arbetsmiljön bland de anställda inte upplevs så bra som den skulle kunna göra (ibid.). Kozak, Kersten, Schillmoller och Nienhaus (2013) menar att relationen mellan chef och personal bygger på hur öppen personalen kan vara mot sin chef om arbetsrelaterade eller privata problem. Kan personalen anförtro sig öppet till sin chef, skapas en känsla av tillit. En chef bör även vara direkt och tydlig för det skapar en trygghet då personalen vet vad som väntas av dem. Betydelsen av sociala relationer med både kollegor och chef har blivit allt viktigare för människor som arbetar med omvårdnad, därför att det ger ökad arbetstillfredsställelse. En god relation till sin chef kan bidra till en god psykisk hälsa (ibid.). Det har visats sig att ett bra ledarskap inom vården hänger samman med personalens välbefinnande (Bernin och Theorell, 2004). Ett framgångsrikt ledarskap har stora möjligheter att skapa en god arbetsmiljö och hälsa hos de anställda. För att skapa en god arbetsmiljö hos personalen är det viktigt att chefen har hög social kompetens vilket kan bidra med engagemang och delaktighet. För att uppnå god arbetsmiljö krävs det ett ömsesidigt samspel mellan chefen och dennes personal (ibid.). Enligt Jönsson (2004) är ett bra sätt att skapa en god arbetsmiljö att ha regelbundna samtal med personal. Detta för att chefen ska få en fördjupad kontakt med varje anställd och djupare kunskap om arbetssituationen. En viktig del i samtalen är att chefen försöker lyssna aktivt på det som sägs. För att den anställda ska kunna utvecklas och trivas på sin arbetsplats, kan det vara nödvändigt att som chef medvetet arbeta med att ge feedback. Denna feedback kan med fördel användas under samtal med de

anställda (ibid.). Chefens viktigaste uppgift är att leda och fördela arbetet så att personalen kan utföra de uppgifter som krävs för att kunna uppnå verksamhetens mål (Jakobsson, 2010). Verksamhetschefens ledarskap är nyckeln till personalens engagemang och trivsel på arbetsplatsen. En chef bör vara ärlig och öppen samt inge förtroende. Andra faktorer som är viktiga, är gemenskap, rak kommunikation, humor, lyhördhet, tydliga riktlinjer och att vara närvarande (ibid.).

Arbetsmiljö skapas i samspel mellan verksamhetschefen och medarbetare, men det är chefen som är ytterst ansvarig för den psykosociala miljön (www.regionorebrolan.se). Chefens kapacitet och förmåga som ledare i kombination med mognad och samspel med den anställde utgör en förutsättning för en god psykosocial arbetsmiljö (ibid.). Albinsson (2002) nämner att kraven på verksamhetschefer inom äldreomsorgen har ökat under de senaste åren gällande den psykosociala arbetsmiljön. Dessa chefer ska bland annat se till att deras personal trivs och mår bra på arbetsplatsen (ibid.).

Att ha tillgång till kollegor är särskilt viktigt i arbetet som verksamhetschef inom äldreomsorgen, då detta arbete är komplext (Albinsson, 2002). Detta inte minst för att skapa en gemensam syn och gemensamma normer inom denna yrkeskultur (Gynnerstedt, 1993, refererad i Albinsson, 2002). Verksamhetschefer inom äldreomsorgen har olika bakgrunder, olika arbetsförutsättningar och oftast dessutom utspridda geografiskt, vilket naturligtvis försvårar sammanhållningen verksamhetschefer emellan. Emellertid finns det oftast en mindre grupp av verksamhetschefer inom ett visst geografiskt område. Tillgång till kollegor på nära håll som också arbetar som verksamhetschefer inom äldreomsorgen, ger bland annat möjlighet till att kunna diskutera problem eller tolkningar av regelverk med mera. Feedback och stöd av kollegor emellan är något som verksamhetschefer värdesätter högt. Emellertid fungerar ofta kommunala äldreboenden på det sättet att verksamhetschefer är placerade på den enskilda arbetsplatsen. Detta kan leda till att dessa inte har tillgång till en kollega på just den arbetsplatsen (ibid.).

2.3 Risker med en dålig psykosocial arbetsmiljö

2.3.1 Brister i den psykosociala arbetsmiljön

Inom flertalet arbetsplatser upplever de anställda större brister i den psykosociala arbetsmiljön än i den fysiska (Wikman, 1999). Denna upplevelse kan leda till

arbetsrelaterad ohälsa. Upplevs brister i den psykosociala arbetsmiljön kan en känsla av vantrivsel på arbetsplatsen förekomma. Det i sin tur kan resultera i hög sjukfrånvaro, hög omsättning av personal samt bristande intresse för sitt arbete med dess arbetsuppgifter. En dålig psykosocial arbetsmiljö kan således leda till flertalet risker för både enskild människa och en arbetsgrupp (ibid.). Även Aust, Rugulies, Skakon, Scherzer och Jensen (2007) menar att det finns bevis på att just omvårdnadspersonal löper en ökad risk för ohälsa, då framförallt psykiska problem. Nya iakttagelser visar att de psykosociala arbetsvillkoren spelar en viktig roll gällande hur en människa upplever och mår på sitt arbete. Om omvårdnadspersonal upplever sin psykosociala arbetsmiljö som dålig kan det resultera i upplevelser av dåligt inflytande. Det kan leda till konflikter med kollegor. Vidare kan en dålig psykosocial arbetsmiljö också leda till att arbetet känns förutsägbart och att verksamhetschefens ledarskap kan upplevas som bristfällig. Vågar personalen visa sina känslor och att yttra sina åsikter kan det vara ett tecken på att de trivs på sin arbetsplats. Även socialt stöd från kollegor och chef är viktigt gällande hur man mår i sitt arbete (ibid.).

Agervold (2001) nämner att de psykosociala arbetsvillkoren, det vill säga hur arbetet är organiserat, påverkar de anställda. Om denna påverkan är för stor i förhållande till individuella resurser, kan de anställda uppleva otillfredsställelse och stress (ibid.). Att arbeta inom människovårdande yrken kräver stor social kompetens samt stort ansvar för de äldres liv och säkerhet (Melin, 2008). Dessa yrken innebär snabba beslut både egna och i samråd med andra. Rädslan att göra fel kan medföra känslor av oro som inte vill försvinna efter arbetsdagens slut. Det kan resultera i upplevelser av stress som känns i både kropp och själ. Att arbeta med människor innebär därför ofta en hög psykisk belastning. Personalen måste hålla tillbaka hastiga och spontana känslor för att behärska sig gentemot de äldre och kollegor (ibid.). Detta är också något som Kozak et al. (2013), menar att omvårdnadspersonalens arbete kräver en hög grad av empati på grund av den ständiga interaktionen med människor. Interaktionen mellan de äldre och kollegor kan ställa höga emotionella krav på personalen då kontakten emellan dem kan vara svår men måste fungera för att båda parterna ska må bra (ibid.).

Melin (2008) menar att det inte behöver vara något negativt att utsättas för höga psykiska krav i sin arbetsmiljö, så länge det känns hanterbart. Krav kan fungera som en stimulans, men om de blir för stora eller långvariga med få tillfällen till återhämtning,

kan det uppkomma psykiska och fysiska reaktioner. Detta på grund av att personen upplever frustration över att kraven känns övermäktiga. Att det är speciellt inom vården som många upplever dålig psykosocial arbetsmiljö, handlar som tidigare nämnt främst från själva arbetet med de äldre. Men även också till stor del från omfattande förändringar inom exempelvis organisationen. Arbetsorganisatoriska omständigheter på en arbetsplats som inte upplevs tillfredsställande, utgör negativa stressorer. Arbetsorganisatoriska omständigheter inom vården kan vara tidspress och brist på återhämtning. Avslutningsvis kan stress på arbetsplatsen, som kommit upp vid upplevd dålig psykosocial arbetsmiljö uppfattas olika, då stress och dess orsaker är individuella (ibid.).

2.3.1.1 Stress i arbetet

Stress kan beskrivas som reaktioner på påfrestningar, utmaningar och krav som en människa utsätts för (Agervold, 2001). Stress är en sammansatt reaktion som innefattar både kroppsliga och psykologiska aspekter. Det kan om det fortgår under en längre tid, påverka på det sättet att den kan förstöra både arbetsglädjen och utgöra ett hot mot hälsan. Psykologisk stress kan uppkomma genom konflikter människor emellan som upplevs som svåra att lösa. Denna koppling kan bidra till ökad förståelse till att den psykosociala arbetsmiljön kan leda till stressrelaterade sjukdomar och således utgör en central och viktig del i arbetsrelaterad ohälsa (ibid.). Kozak et al. (2013), menar att begreppet utbrändhet på senare tid har blivit känt i samband med psykosocial arbetsmiljö och stress. Utbrändhet är ett svar på kroniska känslomässiga stressorer på arbetet och kan innefatta bland annat utmattning och ineffektivitet. Omvårdnadsarbeten förknippas oftast med höga nivåer av stress. Stress kan förvärras i känslomässigt krävande arbetsmiljöer. Utbrändhet hänger samman med kognitiva stressymptom som kan leda till att personen ifråga säger upp sig från arbetet. Utbrändhet ifrån stress är associerat med minskad arbetsglädje, sämre allmän hälsa och att man inte är nöjd med varken arbetslivet eller privatlivet (ibid.).

2.3.2 Krav, kontroll, stöd och inflytande i arbetet

En människas hälsa och välbefinnande kan påverkas av arbetet, i både positiv och negativ riktning (Theorell, 2012). När man känner sig tillfreds och nöjd av att gå till arbetet, kan det vara en av de viktigaste hälsofrämjande faktorerna i ens liv. Utvecklar man det så kan man säga att det är när man har tillräckliga krav på sig och inte ha för

många krav. Samt när man har tillräckligt med inflytande och när det finns en positiv anda i arbetsorganisationen. Det vill säga där andan är vänlig, stödjande och uppmuntrande (ibid.).

Agervold (2001) nämner att arbetspress i kombination med upplevd liten kontroll ofta bidrar till stora belastningar. Bristande kontroll och inflytande ger en känsla av maktlöshet och den anställda kan inte se sammanhanget i sitt arbete. Brist av kontroll och inflytande kan även resultera i, en känsla av att inte känna gemenskap med varken chefen eller kollegor (ibid.). Vidare menar Axelsson och Thylefors (2005) att människor har ett stort behov av stöd från andra människor, det vill säga det sociala stödet. Socialt stöd i form av både praktisk och känslomässig hjälp från chef och kollegor minskar risken för psykiska belastningsreaktioner. Ett stödjande klimat i arbetsgruppen dämpar inte helt effekterna av upplevelsen av för hård belastning. Det sociala stödet, spelar en central roll gällande att kunna hantera olika påfrestningar i arbetslivet och även i privatlivet. Det medför att i ens sociala nätverk, är kollegor en viktig källa till gemenskap och därmed förväntas kollegorna till viss del tillfredsställa behov av vänskap, stimulans och känslomässigt utbyte (ibid.). Åter till Agervold (2001) som menar att kontakten med kollegor på arbetsplatsen är en av de viktigaste aspekterna i arbetet. Detta oavsett om det handlar om att arbeta tillsammans för att lösa en gemensam uppgift eller att bara prata med varandra på rasterna. Arbetets sociala sidor har därför stor betydelse både när det gäller effektivitet och arbetsglädje (ibid.). Allt det ovan nämnda kan enligt Weman- Josefsson och Berggren (2013) kopplas samman till psykosocial arbetsmiljö. Det psykosociala arbetsmiljöområdet omfattar de aspekter av arbetet som först och främst ställer krav på våra mentala resurser vilka kan relateras till den arbetande människans psykiska resurser och sociala behov. För att göra det psykosociala arbetsmiljö begreppet hanterligt kan det vara en idé att tala om psykosociala helhetsperspektivet. Det perspektivet grundas i att en människas sammanlagda upplevelser av dennes arbetssituation består av en kombination av allt som omger personen i arbetet, anställningsförhållanden, arbetsplatsens fysiska utformning och innehållet i arbetsuppgifter (ibid.).

Härenstam (2005) har studerat olika utvecklingstendenser i arbetslivet samt ökad arbetsrelaterad stress och att detta kräver nya strategier gällande arbetsmiljö. I sin studie ville Härenstam ge en förklaring till ökningen av arbetsrelaterad stress. Härenstam fann kopplingar mellan stress på grund av dålig arbetsmiljö med människovårdande yrken.

Vård- och omsorg är ibland avtalsbaserade verksamheter och denna studie pekar på att dessa är associerat med sämre arbetsmiljö. Människor inom vården har ofta svårt att finna en balans mellan den tid som tillbringas på arbetet med den tid som tillbringas i privatlivet. Vidare har det framkommit att människor i dagens samhälle får allt svårare att planera sina liv, det vill säga att få arbetslivet och privatlivet att gå ihop. Strategier för att skapa en god arbetsmiljö visades enligt denna studie vara stimulerande arbetsuppgifter, upplevelse av kontroll, utbildningsmöjligheter, dialog med chef, socialt stöd samt trygghet. Med denna strategi finns nyckeln till att minska arbetsrelaterad ohälsa och därmed säkerställa ett hållbart arbetsliv (ibid.).

2.4 Sammanfattning

I tidigare forskning har det studerats hur chefer inom äldreomsorgen mådde och upplevde sin arbetsmiljö (Abdelrazek et al., 2010). Cheferna upplevde trivsel men den psykiska hälsan kunde förbättras för att bland annat minska arbetsrelaterad stress. Vidare upplevde cheferna dåligt stöd från kollegor och att de hade krav och förväntningar på sig att vara en bra chef (ibid.). I den tidigare forskningen har det även tagits upp hur undersköterskor mådde och trivdes på sin arbetsplats. Carlson et al. (2014) har studerat hur sjuksköterskor och undersköterskor som arbetar inom äldreomsorgen mådde och upplevde sitt arbete. Dessa sköterskor upplevde att viktiga komponenter till en god psykosocial arbetsmiljö är bra relationer med de äldre på boendet och deras anhöriga. Andra viktiga komponenter till trivsel på arbetet var en frihet att kunna använda sin personliga kunskap samt möjligheten till personlig utveckling. Angående samspel med kollegor ansåg sköterskorna att det var svårt att hitta någon att få stöd och hjälp av (ibid.). I en annan studie tydde det på att personal på äldreboenden ibland upplevde både psykisk och fysisk påfrestning (Hasson & Arnetz, 2008). Påfrestningarna resulterade i arbetsrelaterad utmattning och psykisk trötthet på grund av mycket arbete (ibid.). Även Kristiansen et al. 2006) har studerat vårdpersonal arbetsrelaterade hälsa. Personalen som arbetade med äldre personer med demenssjukdom, arbetade i en krävande miljö som kan resultera i psykiska och fysiska åkommor. Detta inte minst på grund av att vård av demenssjuka kräver tålamod, energi samt uppmuntran och samarbete med kollegor. Ibland användes all energi på arbetet och därmed fanns ingen ork kvar till privatlivet (ibid.).

I denna del av arbetet kommer studiens problemformulering, syfte och frågeställningar att presenteras.

3. Problemformulering, syfte och frågeställningar

3.1 Problemformulering

Arbetslivet kan ha en stor betydelse för hälsa och välmående (Statens Folkhälsoinstitut [FHI], 2010). Flera olika psykosociala arbetsmiljöfaktorer så som exempelvis krav, inflytande och stöd i arbetet har ett samband med upplevd hälsa (ibid.). Socialstyrelsen (2009) nämner att ett stressigt och psykiskt påfrestande arbete är vanligt förekommande bland personer som arbetar inom vård och omsorg. Personer som arbetar inom detta område är utsatta i och med höga krav och dåligt inflytande på arbetet. Kvinnor som arbetar inom vården rapporterar olika hälsoproblem i hög utsträckning (ibid.). En bra psykosocial arbetsmiljö kan ha betydelse för den psykiska hälsan hos undersköterskor som arbetar på äldreboenden. Även chefer spelar en viktig roll (Socialstyrelsen, 2006) gällande den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. För att kunna ta ansvaret för arbetsmiljön, måste verksamhetschefer ha möjligheter att utöva den tillsyn som krävs av arbetsmiljölagen. För att ledarskapet ska fungera är det nödvändigt att chefer inom vård och omsorg får de förutsättningar som krävs för att de ska kunna leva upp till rollen som chef. Ett exempel på sådan förutsättning är en god arbetsmiljö med en lagom arbetsbelastning. Chefer har det yttersta ansvaret för den psykosociala miljön hos de anställda. Chefers förmåga som ledare i kombination med samspelet med sina anställda, utgör den grundläggande förutsättningen för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö (ibid.).

3.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka upplevelser av psykosocial arbetsmiljö bland verksamhetschefer och undersköterskor som arbetar på äldreboenden.

3.3 Frågeställningar

Utifrån syftet har vi formulerat följande frågeställningar:

Verksamhetschefens perspektiv:

- Hur arbetar verksamhetschefen för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö hos sina anställda?
- Hur upplever verksamhetschefen sin psykosociala arbetsmiljö?

Undersköterskeperspektiv:

- Hur upplever undersköterskorna sin verksamhetschefs insatser och agerande för att skapa en god psykosociala arbetsmiljö?
- Hur upplever undersköterskorna den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats?

Jämförelseperspektiv:

- Finns det skillnader eller likheter mellan de olika perspektiven, gällande verksamhetschefernas och undersköterskorna upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön?

I denna del av arbetet kommer studiens metodval att presenteras. Detta innebär hur studien ska genomföras för att uppnå syftet. Med hjälp av underrubriker till huvudrubriken metod, kommer metodvalet att förklaras och argumenteras.

4. Metod

4.1 Studiedesign

I korta drag är syftet att studera upplevelsen kring psykosocial arbetsmiljö. Kvalitativ intervju är en lämplig metod att använda genom att respondenterna ska beskriva sina upplevelser av sin arbetssituation. Valet av metod kan styrkas i enlighet med det Kvale och Brinkmann (2009) och Eliasson (2013) menar att denna forskningsmetod är lämplig att förhålla sig till när forskaren vill belysa hur människor upplever sin värld och sitt liv men även få en ökad förståelse för hur respondenterna upplever olika livsförhållanden. En intervju blir till ett samtal och där får forskaren en god bild om respondentens erfarenheter, känslor och attityder till den värld de lever i. I ett intervjusamtal ställer forskaren frågor och lyssnar till det som respondenterna berättar (ibid.). Intervju valdes, då vi ville sträva efter att skapa ett samtal mellan intervjuare och respondent samt få en djupare förståelse för respondenternas upplevda arbetslivssituation och deras upplevelser kring sin arbetsmiljö på arbetsplatsen.

4.2 Urval

Studiens syfte var att undersöka hur både verksamhetschefer och undersköterskor som arbetar på äldreboenden upplever den psykosociala arbetsmiljön. Ett riktat urval ("purposive sampling") användes, som innebär att respondenterna väljs ut av forskaren (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Respondenterna har de specifika egenskaperna som efterfrågas utifrån inklusionskriterierna och studiens syfte (ibid.).

Inklusionskriteriet för deltagandet i studien var att respondenterna antingen arbetade som undersköterska eller verksamhetschef på ett äldreboende. Respondenterna arbetade på äldreboenden, i en mellanstor kommun i mellersta Sverige. Till en början sökte vi efter äldreboenden inom den valda kommunen på internet. Efter att vi hade funnit olika äldreboenden kontaktades de, genom telefonkontakt och till vis del e- mailkontakt med respektive äldreboendes verksamhetschefer. Detta kan ses som att vi gjorde ett medvetet men aktivt val, då vi valde ut vilka äldreboenden som vi kontaktade. Vi valde till en början äldreboenden som låg i vår geografiska närhet, av bekvämlighetsskäl. Däremot

var respondenterna för oss okända. Vi frågade 10 äldreboenden varav två tackade ja till deltagande. Förfrågan om att vara med i studien gavs till verksamhetscheferna när vi kontaktade dem. I dessa konversationer fick de information om oss och fick ta del av missivet (bilaga 1) via e- mail. Verksamhetscheferna fick sedan betänketid och även tid till att föra förfrågan vidare till undersköterskorna om deltagande i studien.

Verksamhetscheferna kontaktade sedan oss när de hade övervägt deltagande i studien med sina anställda undersköterskor. I denna konversation bestämdes plats och tid för när intervjuerna skulle äga rum och då fick de även intervjuguiderna (bilaga 2 & 3) skicka till sin e- mail så de kunde ta del av de innan intervjutillfällena.

4.3 Tillvägagångssätt

Vi började med att skriva ett missiv (bilaga 1), där vi talade om vilka vi var, studiens syfte, hur intervjun skulle gå till samt hur respondenternas anonymitet skulle hanteras. I missivet stod även kontaktuppgifter till oss och vår handledare, för att kunna besvara eventuella frågor från respondenterna. Missivet formulerades med hjälp utifrån Ejlertsson (2005) som nämner att ett sådant brev ska vara så informativt som möjligt och att det ska innehålla ovanstående punkter. Missivet skickades till respondenterna i studien. I samband med detta, skickades även intervjuguide (bilaga 2 & 3) som kommer beskrivas nedanför. Detta för att respondenterna i god tid innan intervjutillfällena så att de kunde förbereda sig.

Två intervjuguider (bilaga 2 & 3) gjordes för att dessa skulle vara en utgångspunkt för intervjuerna i studien. En för verksamhetschefer och en för undersköterskor, då de inte hade samma frågor. Intervjuguiden till verksamhetschefen innehöll 15 frågor varav 14 av dem var huvudfrågor som hade formats utifrån studiens problemformulering, syfte och frågeställningar. Intervjuguiden till undersköterskorna innehöll 20 frågor varav 19 av dem var huvudfrågor. Likaså där var de utformade efter studiens problemformulering, syfte och frågeställningar. Intervjuguider valdes och gjordes i enlighet med det Trost (2010) beskriver, att en intervjuguide innehåller de frågor som ska tas upp under intervjun. Frågorna utgår från studiens problemformuleringar, syfte och frågeställningar. De inledande frågorna bör vara av sådan karaktär att respondenterna slappnar av och känner sig bekväma. Efter dessa enklare frågor, ställs sådana frågor som handlar om det som ska undersökas (ibid.). Intervjuguiden inleddes med allmänna frågor om respondenterna för att sedan fördjupas i huvudfrågorna i arbetsmiljö. Frågorna var i sin tur ostrukturerade och öppna. För att på så sätt vara så

breda så möjligt för att respondenterna skulle kunna ge utvecklande och berättande svar. Detta val gjordes i enlighet med det Eliasson (2006) benämner att denna typ av frågor är ett lämpligt val att använda sig av när intervjuaren vill gå på djupet och komma åt respondenternas egen världsbild och uppfattningar om hur saker förhåller sig. Detta sker genom att intervjuaren ställer följdfrågor tills ämnet i fråga är uttömt (ibid.). Dessa intervjuguider skickades på mail till respondenterna så att de kunde ta del av dem innan intervjutillfället med var och en.

I studien har sex intervjuer med sju respondenter genomförts. Respondenterna var tre verksamhetschefer och fyra undersköterskor. En intervju gjordes med två verksamhetschefer samtidigt, då dessa arbetade som chefer på samma äldreboende och de föreslog att deras intervjuer skulle genomföras tillsammans, då de upplevde det vara smidigast för dem. De övriga intervjuerna genomfördes med en respondent i taget. Detta i enlighet med Rosenqvist och Andrén (2006) som nämner att om intervjun handlar om känsliga ämnen bör den genomföras enskilt mellan intervjuare och respondent. Vi ansåg att studiens ämne kan anses vara känsligt och därför gjordes intervjuerna enskilt. Intervjuerna ägde rum på respondenternas arbetsplats och där i ett enskilt rum. För på så sätt minska risken för att de skulle bli störda. Respondenternas arbetsplats valdes för att göra det så smidigt som möjligt för dem. Detta på grund av att deras arbetsförhållanden inte tillåter länge frånvaro på arbetstid. Intervjuerna genomfördes mellan den 19 – 28 november 2014 och tog cirka 20 min. Dessa intervjuer spelades in med hjälp av en diktafon. Detta på grund av att vi ville ha möjligheten att kunna gå tillbaka till vad som sagts i intervjun i arbetet med bearbetningen av datamaterialet. Det kan styrkas med Eliasson (2013) som menar att en inspelad intervju underlättar för forskaren både vid analysarbetet och för att komma ihåg vad som sagt vid intervjutillfället ordagrant. Bearbetningen av datamaterialet gick till så att vi transkriberade var av en av intervjuerna ordagrant. Vid analysarbetet av data fick vi inspiration från det Kvale och Brinkmann (2009) kallar tematisering och meningskoncentrering. Med det i åtanke valde vi data som var relevant för studiens syfte och frågeställningar. Data delades in i teman utifrån syftet, frågeställningarna och intervjuguiden.

4.4 Studiens tillförlitlighet

Studiens validitet kan anses vara hög, i och med att vi under studiens gång har regelbundet gått tillbaka till studiens syfte, för att på så sätt försäkra oss om att vi inte

gått ifrån ämnet i fråga. Detta kan stärkas av det Kvale och Brinkmann (2009) nämner, att validitet innebär att forskaren försäkras sig om att studiens resultat överensstämmer med syftet. Validitet innebär helt enkelt att forskaren mäter det som var avsett att mäta, det vill säga att intervjufrågorna är relevanta för studiens syfte. Validitet innebär dessutom att studien använder en relevant urvalsgrupp till syftet och frågeställningarna (ibid.). Denna studies urvalsgrupp kan anses vara relevant till syftet. Intervjufrågorna som har använts vid intervjuerna med urvalsgruppen var relevanta då de handlade om arbetsmiljö med inriktning mot psykosocial arbetsmiljö. Vidare menar Kvale och Brinkmann (2009) att något som också ingår i en studies validitet är att under hela studiens gång, söka relevant fakta genom litteratur (ibid.). Detta gjordes genom att vi sökte efter fakta om ämnet i fråga och försäkrade oss om att denna var relevant för syfte och frågeställningar.

Reliabiliteten kan i vissa delar anses vara hög. Exempelvis fick respondenterna samma frågor, alltså verksamhetscheferna fick samma likaså undersköterskorna fick samma frågor. Det kan vara fördelaktigt enligt Trost (2010) och Eliasson (2013) som menar, att reliabiliteten ökar om respondenterna tillfrågas samma frågor. Det som kan ha påverkat reliabiliteten är att vissa frågor vara svåra att förstå, då respondenterna ibland hade svårt att svara. Några av frågorna var formulerade med själva ordet psykosocial arbetsmiljö, det visades sig att vissa respondenter inte visste vad det innebär. Därför blev de obekväma och det kan ha påverkat resultatet. Detta för att vi var tvungna att förklara innebörden av det och då höll de med om vad vi sa. Något som också kan ha påverkat reliabiliteten är att intervjuerna genomfördes på respondenternas arbetsplatser, de kan ha upplevt att vi kom och störde respondenterna i deras arbete. Enligt Trost (2010) kan upplevelser av att ha ont om tid kan sänka graden av reliabilitet, då svaren kan stressas fram. Det är svårt att veta hur tidspressade respondenterna var vid intervjutillfället, men det kan ha påverkat studiens reliabilitet. Vidare menar Kvale och Brinkmann (2009) att reliabilitet innefattar att forskaren har en distans, för att inte riskera att ha egna tolkningar och antaganden om det respondenterna besvarar. Vi kände inte respondenterna, vilket vi tänker oss medförde att vi inte hade värderingar och förutfattade meningar om dem. Hade vi känt dem sedan innan, hade det kunnat påverka studien på det sättet att vi redan visste en del om deras arbetssituation, vilket inte var så i detta fall. I och med detta tänker vi oss att denna studies reliabilitet kan anses vara måttlig hög då vissa delar av det som ingår i reliabilitet var uppnått men det fanns brister som gör att den inte kan anses hög.

4.5 Etiska ställningstaganden

Ett etiskt dilemma som vi påträffade under intervjuerna med respondenterna är huruvida vi har påverkat dem. Vi hade inte som avsikt att påverka dem, men vissa av respondenterna var svåra att intervjua, vilket medförde att det ibland var som att vi svarade åt dem, då de först inte förstod vissa frågor. Det var som att vi påverkade hur de skulle svara på frågan.

Denna studie har även haft de fyra etiska principerna i åtanke. De fyra etiska principerna står beskrivna i lag 2003:460 (Vetenskapsrådet, 2011). En av principerna är *informationskravet*, den principen innebär att det är viktigt att respondenterna får veta studiens syfte och vad studien kommer att användas till (ibid). Med denna princip i åtanke gavs respondenterna information om studien, i både missiv och vid intervjutillfället. Den andra etiska principen kallas för *nyttjandekravet*, som innebär att den insamlade datan endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2011). Detta innebär att studiens data inte får användas för icke vetenskapliga syften (ibid.). Med hänsyn till *nyttjandekravet* informerades respondenterna att insamlingsdatan endast kommer att användas till denna studie. I och med detta så förstördes insamlingsdatan efter att denna studie hade uppfyllt sitt syfte. Den tredje etiska principen är *samtyckeskravet*, vilket innebär att respondenterna deltar helt frivilligt i studien och om de under studien känner att de inte vill vara med längre så får de hoppa av studien när de vill utan att detta medför några negativa konsekvenser (Vetenskapsrådet, 2011). Respondenterna informerades om detta i både missiv och vid intervjutillfället. Den fjärde och sista etiska principen är *konfidentialitetskravet*. Denna princip innebär att respondenternas anonymitet kommer att bevaras genom inga personuppgifter kommer att finnas tillgängligt för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2011). När hänsyn till konfidentialitetskravet togs, gavs information till respondenterna om att det inte kommer utläsas vem som har svarat vid intervjun.

4.6 Information av respondenter

Alla respondenter arbetar på äldreboende, antingen som verksamhetschef eller undersköterska. De kommer att presenteras som verksamhetschef 1, 2 och 3 och undersköterska 1, 2, 3 och 4 för att på så sätt bevara respondenternas anonymitet. Verksamhetschef 1 och undersköterska 1 och 2 arbetar på ett privatägt äldreboende men med avtal mot en kommun i en stad i mellersta Sverige. Verksamhetschef 2 och 3 och

undersköterska 3 och 4 arbetar för ett kommunalt äldreboende i en stad i mellersta Sverige. Här nedanför kommer allmän information av respondenterna att redovisas för på så sätt ge en inblick vilka de är.

Respondent 1

Verksamhetschef 1, har arbetat som chef på äldreboendet sen 2008. De huvudsakliga arbetsuppgifterna är att ha verksamhetsansvar, personalansvar och ekonomiskt ansvar.

Respondent 2 och 3

Verksamhetschef 2, har arbetat som chef på äldreboende sen 1994 och verksamhetschef 3 har arbetat sen 2008. Deras huvudsakliga arbetsuppgifter är att leda och styra verksamheten med både det ekonomiska ansvaret och personalansvaret. Det som också ingår i deras arbete är personalplanering och resursfördelning. Men det är också deras ansvar att se till att de som bor på boendet får den hjälp de behöver och vill ha.

Respondent 4

Undersköterska 1, har arbetat som undersköterska på äldreboendet sedan 2002 och anställningen är en fast tillsvidare anställning. Huvudsakliga arbetsuppgifterna är undersköterskeuppgifter som exempelvis kan vara den personliga kontakten med de äldre på boendet samt städning på äldreboendet. Undersköterskan har även en del administrativa uppgifter så som beställa mat, förrådsartiklar och inkontinensartiklar. Denne har även en roll som hälsoinspiratör för personalen på äldreboendet. Rollen gick ut på att inspirera personalen till ett gott mående.

Respondent 5

Undersköterska 2, har arbetat som undersköterska på äldreboendet sen 2004. Den anställning denne har är en fast tillsvidare anställning. Undersköterskans huvudsakliga arbetsuppgifter är alla dagliga sysslor på äldreboendet och de kunde exempelvis vara morgonhygien av boende och att ge och laga mat till dem. Denne har även administrativa uppgifter som var att lägga in beställningar på exempelvis varor. Undersköterskan har även en aktivitetsroll som innebar att hålla i aktiviteter för de boende så som bingo och dans. En annan roll denne har är en hälsoinspiratörs roll samma roll som undersköterska 1 har.

Respondent 6

Undersköterska 3, har arbetat som undersköterska sen 1987 och anställningen är en fast tillsvidare anställning. Dennes arbetsuppgifter är undersköterskeuppgifter och då är man delegerad på medicin, sätta kateter och alla prover som ska tas på de boende.

Undersköterskan har även ansvar för köket på avdelningen denne arbetar på, samt administrativa uppgifter som att beställa mat. Undersköterskan är även värdighetsgrundutbildad för att de boende ska ha det så bra som möjligt och är kontaktperson till två av de boende, där är uppgiften att ta hand om allt som har med dem att göra som exempelvis ta hand om ekonomin. Undersköterskan är utbildad fotvårdsspecialist och har hand om två avdelningar på äldreboendet. Slutligen är denne också med i festkommittén och har då ansvaret för att hitta på saker för personalen som exempelvis äta middag ihop utanför arbetet.

Respondent 7

Undersköterska 4 har arbetat som undersköterska sedan 2001 och har en tillsvidare anställning. Dennes huvudsakliga uppgifter är att ge en god omvårdnad till de äldre på boendet och att se till att de har det bra och hjälper dem med deras olika behov de behöver hjälp med. Hon har även ansvar för deras medicin och ge insulin till de som behöver det. Undersköterskan har en del administrativa uppgifter så som att beställa tvätt. Denne är också utvecklingsledare, och det innebär att peppa sina arbetskamrater att tänka positivt och att de ska försöka utbilda sig mer för att utvecklas.

I denna del av arbetet kommer studiens resultat och analys att presenteras.

5. Resultat och analys

När vi hade genomfört, transkriberat och analyserat intervjuerna kunde vi tydligt se likheter men även en del olikheter i svaren. För att på tydligt sätt presentera de olika perspektiven kommer resultatet att vara uppdelat i tre delar. En del där resultatet från intervjuerna med verksamhetscheferna kommer att presenteras. I den andra delen av resultatet presenteras undersköterskornas intervju svar. I den tredje delen kommer de två perspektiven att jämföras. I dessa delar kommer citat att förekomma som på ett tydligt sätt visar vad respondenterna har sagt. Citaten är skildrade så som respondenterna har uttryckt sig. Dock kan vissa av citaten ha justerats för att inte ge läsaren en orättvis bild av vad som sagts. Det i enlighet med Rosenqvist och André (2006) som nämner att citat kan korrigeras för att inte ge läsaren en fel bild. Denna del kommer att avslutas med en resultatsammanfattning.

5.1 Verksamhetschefsperspektivet

5.1.1 Verksamhetschefernas sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö

För verksamhetscheferna är ett sätt att skapa en god psykosocialarbetsmiljö, att få de anställda att må bra på sitt arbete samt att de ska trivas och känna en glädje. Psykosocial arbetsmiljö handlar om att de anställda får vara som de är som person. De anställda får vara ”avvikande” och det ska accepteras av de övriga på arbetsplatsen. Det ska inte förekomma mobbing eller trakasserier. Alla tre talar om vikten att finnas där för sin personal och att ta sig tid att lyssna på dem. Det är viktigt att ta till sig personalens egna förslag och idéer till förändringar och förbättringar på de respektive arbetsplatserna. Att vara öppen till förslag eller förbättringar, kan leda till utveckling av deras verksamhet och äldreboende.

”Det ska inte vara något angiverisystem men man ska kunna ha ett sådant klimat som man kan prata med varandra på rätt sätt. Och framförallt att man har roligt på jobbet”. (Verksamhetschef 1)

”Alla är vi lika mycket värda. När man har fått en anställning inom kommunen är vi alla lika mycket värda, oavsett vart man kommer ifrån eller har för bakgrund.” (Verksamhetschef 2).

”För varken jag eller XXXX har en egen agenda. Att nu ska jag göra verksamheten, utan vi gör ju det tillsammans och lyfter gärna fram personer som kommer med förslag och bra idéer till förändring.” (Verksamhetschef 3).

Citaten visar att om man får vara som man vill på arbetsplatsen, så skapas en bättre psykosocial arbetsmiljö. Känner man ett tvång att behöva vara någon annan på arbetet för att passa in, så kan det medföra att man inte mår bra. Citaten kan tolkas som att verksamhetscheferna inte ser sig själva som de enda som bestämmer. Alla ska känna sig delaktiga i det som sker i verksamheten.

För samtliga verksamhetscheferna upplevs det, att en central och viktig fråga angående hur en god psykosocial arbetsmiljö skapas, är att de själva visar sig glada och positiva på arbetsplatsen. En av verksamhetscheferna ser sig själv som en viktig källa till att få personalen att trivas med sitt arbete och att det handlar om att som chef vara glad och positiv. En av verksamhetscheferna ser sig som en ambassadör på det sättet att om denne kan skratta och ha roligt, så kan det spridas även till personalen.

“Jag kan gå ut och sprida glädje, jag kan vara en glädjespridare. ”
(Verksamhetschef 1).

“Att vi kan ha roligt och skratta och att vi kan tycka om arbetsuppgifterna, för det i sin tur kan ju smitta av sig. Skulle vi komma hit och tycka varje dag att ”ohh, gud en dag till, fy vad tungt, äntligen fredag”. Man får ju tänka på hur vi uppför oss i vårt arbete. Det är ju ett sätt att motivera och naturligtvis berömma är ju viktigt det.” (Verksamhetschef 3).

Citaten beskriver att verksamhetscheferna lägger tyngden på att deras beteende speglas till personalen. Som chef är man en ledare och har som uppgift att leda gruppen. Skulle ledaren ha en negativ inställning och inte tycka arbetet är roligt, så skulle personalen märka det och eventuellt hamna i samma negativa inställning.

För två av verksamhetscheferna handlar det vidare om att få personalen att trivas med sitt arbete som undersköterska. Att för att få dem att känna sig motiverade, ska inte beröm och annan uppskattning underskattas. Det framgår att de tänker att uppskattningen inte behöver vara stora löneökningar, utan det kan faktiskt vara små, enkla saker som inte kostar så mycket pengar.

“Man ska ju inte underskatta betydelsen av att ge någonting, utan det kan vara det lilla, det kan ju vara egentligen en blyertspenna. Här får du för du är så himla duktig.” (Verksamhetschef 3).

Citatet visar att verksamhetschefen motiverar sin personal med beröm och annan uppskattning. Det är viktigt att som chef visa sin personal, att de utför ett bra arbete och att de är betydelsefulla. Detta är ett sätt för få ens personal att trivas på arbetsplatsen och det kan leda till en god psykosocial arbetsmiljö. Samtliga verksamhetschefer beskriver att den psykosociala arbetsmiljön inte endast handlar om hur deras personal mår på arbetet och upplever sin arbetslivssituation. Det handlar även i stor del hur privatlivet är och upplevs.

“Vissa människor är bra att lägga livspusslet och få det att gå ihop. Vissa har problem att få det att gå ihop helt enkelt. Det påverkar, kan påverka även arbetsmiljön på jobbet då, hur det funkar privat också.” (Verksamhetschef 1).

Citatet tyder på att verksamhetschefen ser tydliga kopplingar mellan hur personalen mår på arbetsplatsen och hur de mår i privatlivet. Citatet tydliggör även att chefen anser att en människa mår bättre på arbetsplatsen och utför ett bättre arbete, om han eller hon mår bra i sitt privatliv.

Resultatet angående att livet utanför arbetet hänger samman med arbetslivet, kan även ses i att samtliga verksamhetschefer berättar att de anordnar aktiviteter för personalen utanför arbetsplatsen. Det kan exempelvis handla om att gå ut och äta tillsammans, eller anordna personalfester för att på så sätt skapa en gemenskap. Det är viktigt att personalen får känna sig uppskattade. Aktiviteter för personalen ingår i arbetet att skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

“Man får känna att vi får någonting tillbaka. Vi pratar inte bara besparingar utan vi får ju faktiskt riktigt bra saker” (Verksamhetschef 2).

“...vi har budget också, vad vi ska göra i personalbefrämjande åtgärder under året. Vad ska vi ha för fester, aktiviteter eller yoga eller vad det nu kan vara för någonting? För att personalen ska må bra.” (Verksamhetschef 1).

Citaten tydliggör chefernas tankar om att som chef måste man ibland ge någonting tillbaka till sin personal och inte bara ställa en massa krav. Att äta en middag ute tillsammans med arbetskamrater kan skapa en gemenskap. Det kan leda till en bättre gemenskap på arbetsplatsen. Verksamhetscheferna ser personalaktiviteter som ett sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

Samtliga anser att en bra verksamhetschef bör vara närvarande, lyhörd och lyssnande. En av verksamhetscheferna berättar att som chef är det viktigt att märka om någon i personalen mår dåligt.

“Vi är lyhörda över personal som man märker inte mår bra eller inte trivs med sitt jobb. För någonting som är otroligt viktigt är att vi är ju varandras arbetsmiljö”.
(Verksamhetschef 2).

Citatet kan tolkas som att verksamhetschefen ser vikten i att alla är inom en och samma arbetsplats och därmed är varandras arbetsmiljö. Därför är det som chef viktigt att försöka se all sin personal, för att på så sätt kunna upptäcka eventuell psykisk ohälsa. Det kan exempelvis handla om personal som är oense eller personal som känner sig mobbade och utanför arbetsgruppen.

5.1.2 Verksamhetschefernas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö

Upplevelserna kring hur verksamhetscheferna trivs med sitt arbete är delade. Dock handlar det för samtliga verksamhetschefer om att de tycker om sitt arbete.

Verksamhetscheferna upplever sina roller som verksamhetschefer som givande, då de får utmaningar varje dag samt att de båda är intresserade av att lära sig nya saker. De trivs och är stolta över sin arbetsplats. En av verksamhetscheferna har tidigare arbetat inom kommunen, men arbetar nu inom ett privat äldreboende och tycker det är enklare, då beslutsvägarna är inom verksamheten. De bestämmer själva hur de kommer till målen för äldreboendet.

“Det är inte någon över oss som bestämmer mer än kommunens riktlinjer och regler. Hur vi kommer dit avgör vi själva och det är en mycket klar fördel.”

(Verksamhetschef 1).

Citatet kan tolkas som att verksamhetschefen kan se fördelar med att leda ett privat äldreboende. Indirekt kan citatet tolkas som att chefen trivs bättre på sin nuvarande arbetsplats och upplever eventuellt en bättre psykosocial arbetsmiljö där. Dock kan stöd och hjälp från chefskollegor upplevas bristfälligt inom ett privat äldreboende. Det är en av nackdelarna med att leda ett privat företag. Chefen upplever att det är långt ifrån sina chefskollegor, då äldreboenden inom detta företag är utspridda i regionen. Två gånger per år anordnas dock ledningsträffar i regionen och det är något som uppskattas. Verksamhetschefen poängterar dock att det är upp till sig själv att ta kontakt med chefskollegor, för att få stöd och hjälp. De två övriga verksamhetscheferna som arbetar tillsammans på ett kommunalt äldreboende, upplever att de får stöd och hjälp från varandra, men även ifrån kommunens HR-avdelningen. De har dessutom regelbundna möten med chefskollegor och där lyfts viktiga frågor fram som de kan diskutera tillsammans. Exempelvis är en av punkterna på dessa möten arbetsmiljö. På mötena upplevs att de har stort stöd från kollegor. De känner att det är bra, för de vet alltid att de kan kontakta kollegor om de behöver hjälp och råd.

Alla verksamhetschefer tar ibland med sig arbetet hem. En av dem tar med sig arbetsuppgifter hem, 24 timmar om dygnet. Det hör till arbetet som chef att alltid kunna bli nådd via telefon av personalen men det upplevs dock inte som stressande. De övriga verksamhetscheferna har svårt att bara gå ifrån arbetet och lämna det bakom sig vid dagens slut. Förklaringen kring detta tycks vara att arbetet som verksamhetschef, innebär att man hela tiden måste tänka framåt och planera inför morgondagen. Det är nästintill ofrånkomligt att som chef ta med sig arbetet hem. Det är något som ingår när man arbetar med människor och vill att vården av dem ska vara så bra som den bara kan. Dock poängterar en verksamhetschef vikten av att inte överarbeta. En arbetsvecka är 40 timmar och inte mer, för då utför ingen ett bra arbete. Det kan utgöra ett hot mot upplevelsen av en god psykosocial arbetsmiljö. På detta äldreboende är de därför noga med att se till att heltid är på 40 timmar och att det efterföljs så gott det går.

“Och naturligtvis tar man med arbetsuppgifter hem ibland, det är ju mycket tanke- arbetsuppgifter. Och jobbar man med människor så kan man inte stänga dörren och gå härifrån och man raderar. Man ligger ju ofta och funderar,

tänker och så. Men det ingår, tycker jag i en chefs uppdrag att ta med sig sådana saker hem, för jag tror inte att det går att lämna det.”

(Verksamhetschef 3).

“Där är det ju också, både du och jag håller strikt på att vi inte jobbar mer än 40 timmar i veckan. För vi gör inget bättre jobb och det kan ingen övertyga mig om att jag gör ett bättre jobb om jag jobbar 45 timmar eller 50 timmar i veckan.” (Verksamhetschef 2).

Citatet visar att verksamhetscheferna tar med sig arbetsuppgifter hem till en viss del, men att de ändå försöker se till att inte arbeta mer än heltid. Citatet tyder även på att cheferna anser att de inte kan vara bra chefer för sin personal om de överarbetar och därmed blir utmattade. Även som chef har man ett privatliv med familj och det måste också prioriteras. Det gäller helt enkelt att skapa en balansgång mellan privatliv och arbetet, för att på sätt må bra. Att må bra både privat och i arbetet har en tydlig koppling till varandra. Cheferna värdesätter både sitt arbete som chef och sitt privatliv och vill att dessa ska kunna samverka för att det kan resultera i välmående i arbetet.

Två av verksamhetscheferna erkänner att de absolut ibland mår dåligt och anledningen är arbetet. En chef kan må dåligt ibland när man möter individer som mår dåligt. En av cheferna funderar ibland på det efter arbetsdagens slut. Chefen kan även må dåligt vid samtal med personal som inte har utfört ett bra arbete. Verksamhetschefen har arbetat på detta äldreboende i många år och det “ingår” att all personal inte tycker om sin chef.

”Jag får höra att jag är en usel chef, att jag inte är tydlig nog.”

(Verksamhetschef 2).

Citatet tyder på att chefen inte endast upplever sitt arbete som något positivt, utan att det ibland kan finnas stunder som känns psykiskt påfrestande och det påverkar trivseln. Denne påpekar att när man får höra sådant så måste verksamhetschefen komma ihåg varför denne är på arbetet. För man kan inte vara omtyckt av alla och det får man acceptera. Chefen har hittat ett verktyg för att hantera dessa typer av situationer, för att må bra i sitt arbete. Samtliga verksamhetschefer anser att stress förekommer i deras arbetsroll och på deras arbetsplats. Denna stress kan dock även upplevas som något positivt och hanterbart.

“Jag är nog en ganska lugn och analyserade person. Jag stressar inte upp mig”. (Verksamhetschef 1).

“Stressad är man ju hela tiden, men oftast är det ju positiv stress. Ibland blir det ju mycket, det är ju om man har mycket deadlines, har saker att ta tag i och man märker att en kund mår dåligt och man inte får till det riktigt, då blir man stressad.” (Verksamhetschef 3).

Det första citatet visar att verksamhetschefen inte stressar upp sig så lätt, utan upplever sig ha kontroll över sitt arbete och att stressen upplevs hanterbar. I det andra citatet kan det tolkas arbetet som verksamhetschef är ett stressigt arbete, när det både förekommer krav från de äldre och deras anhöriga men även personal. Det handlar om att se det som en positiv stress och att på det sättet kunna hantera stressen på ett positivt sätt och på det sättet kunna få hjälp av den. Verksamhetscheferna upplever att det finns krav på ett äldreboende. Ett av kraven är att de måste få sin budget för äldreboendet att gå ihop, och att de inte kan lova guld och gröna skogar. Detta blir till ett stort krav som många gånger kan leda till stress och att cheferna behöver ta med sig arbetet hem.

5.2 Undersköterskeperspektivet

5.2.1 Undersköterskornas upplevelser av verksamhetschefernas sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö

Angående hur en bra verksamhetschef bör vara för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö, upplever samtliga undersköterskor att det är viktigt att chefen finns till hands när man behöver råd och hjälp. En bra chef ska vara engagerad, lyssnande och lyhörd. En chef bör även ha en förståelse för att personalen har ett liv utanför arbetet. En bra verksamhetschef är en driven person som tar hand om sin personal men också ger raka rör om vad som gäller. Det är viktigt att chefen ska kunna driva gruppen framåt.

Samtliga undersköterskor upplever att de kan komma till sina verksamhetschefer om de har förslag och idéer gällande eventuella förändringar och förbättringar på arbetsplatsen. Det är viktigt med möten, för där kan de diskutera viktiga ämnen och ta upp frågor som har med arbetssituationen att göra. Två av undersköterorna känner att deras verksamhetschefer är bra på att ta till sig personalens förslag. De har en positiv inställning till sina verksamhetschefer. Deras verksamhetschefer är för det

mesta stöttande och öppna till att erbjuda personalen vidareutbildningar. En av undersköterskorna påpekar att verksamhetschefen är duktig på att skapa en god psykosocial arbetsmiljö, genom att chefen är en lyhörd person som har förståelse för att personalen har ett privatliv.

”För mår man inte bra utanför så mår man inte bra på jobbet heller, så man måste kanske få lite hjälp och stöd. Det är verksamhetschefen jättebra på”
(Undersköterska 3).

Citatet tyder på att undersköterskan trivs med sin verksamhetschef och hennes chef skapar en god psykosocial arbetsmiljö på flera olika sätt. Undersköterskan ser ett tydligt samband mellan privatliv och arbetsliv. Mår man inte bra privat så påverkas även måendet i arbetslivet. Verksamhetschefen till undersköterskan är bra på att stötta sin personal för att få livet att gå ihop, vilket upplevs som en hjälp till att må bättre på arbetet, det vill säga att det kan bidra till att uppleva en god psykosocial arbetsmiljö. En av undersköterskorna upplever att hennes verksamhetschef uppmuntrar till att personalen ska hitta på saker tillsammans utanför arbetet för att på så sätt bli ett sammansvetsat gäng. Hon upplever att verksamhetschefen vill att personalen ska umgås mer på fritiden. Men hon anser att chefen kan bli bättre på att lyssna till vad de i personalen vill. I det stora hela är hon nöjd med sin relation med chefen men upplever vissa brister. En annan undersköterska berättar att hennes verksamhetschef är mycket närvarande och att denne kan “ hoppa in” när det behövs på avdelningarna på boendet.

Angående om verksamhetscheferna kan göra något för att förbättra undersköterskornas nuvarande arbetssituation, är en undersköterska mycket nöjd med hur det ser ut idag på hennes arbetsplats. Hennes verksamhetschef ska fortsätta att arbeta som tidigare.

Verksamhetschefen bryr sig om henne och hennes arbetsmiljö. Hon upplever att chefen är mån om att äldreboendet ska ha ett gott rykte utåt så att människor vill flytta dit. Även en annan undersköterska menar att hennes verksamhetschef ska fortsätta att agera som i nuläget. Undersköterskan tycker om att få åtaganden och uppskattar vidareutbildningar. Hon berättar vidare att hennes verksamhetschef är bra på att lyssna när hon säger att hon vill gå olika kurser som leder till vidareutbildning, vilket är något som uppskattas hos hennes chef. En annan undersköterska upplever att verksamhetschefen gör så gott det går, gällande att förbättra undersköterskans nuvarande arbetssituation. Chefens försök att ordna om någon i personalen måste vara ledig eller om något måste inhandlas till boendet. En av undersköterskorna menar att det

är svårt för en verksamhetschef att ha tid med alla i personalen då de är så många, men att hon absolut upplever att hennes chef bryr sig om personalen och deras arbetsmiljö till så stor del som det är möjligt. Ibland kan man få en klapp på axeln och hon upplever då både uppmuntran och att hon blir sedd av sin verksamhetschef. Det är enligt undersköterskan viktigt att känna sig uppmuntrad och behövd på arbetet.

Samtliga undersköterskor har den upplevelsen att de kan vara med och påverka sin nuvarande arbetssituation. En av undersköterskorna upplever att hon kan vara med och påverka mycket på grund av att hon både är aktivitetsledare och hälsoinspiratör. Genom det kan hon påverka både för sig själv, sina kollegor samt de äldre på boendet.

Undersköterska 1 ser sig själv som en driven person och att hon därför vågar säga vad hon tycker och känner, både till chef och kollegor. Tycker hon att något är fel, så räds hon inte att framföra det till verksamhetschefen eller sina kollegor. I och med det kan hon påverka sin arbetssituation till det bättre, i stor mån. Undersköterska 4 upplever att hon kan vara med och påverka sin arbetssituation till det positiva, genom att exempelvis komma med förslag eller idéer om vad hon vill förbättra eller förändra. Det är lätt att komma med förslag till chefen och kollegorna om det är något som inte upplevs som bra. Chefen är öppen och lyhörd till att testa ett annat sätt om något inte fungerar, vilket upplevs positivt. En annan av undersköterskorna klargör att det är mycket fritt på avdelningen och att hon genom det kan vara med och påverka sin arbetssituation till det bättre, så länge inte budgeten spricker.

“Vi får styra och ställa ganska mycket själva hur vi vill göra. Så länge det inte kostar”. (Undersköterska 3).

Citatet tyder på att undersköterskan upplever att hon kan vara med och påverka sin arbetssituation så långt det är möjligt, alltså så mycket budgeten tillåter. Citatet pekar dessutom på att förändringar som kostar pengar, naturligt är svårare att utföra.

5.2.2 Undersköterskornas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö

Samtliga undersköterskor upplever att de är nöjda med sin nuvarande arbetssituation och att den är tillfredsställande. En undersköterska berättar att hon och hennes kollegor nyligen har talats vid om hur skönt det är att vakna upp och vilja gå till arbetet, då de trivs med att arbeta med varandra.

“Alltså jag är ju väldigt nöjd med min arbetsplats och min arbetssituation. Jag älskar och jobba med människor, det är det jag brinner för.” (Undersköterska 2).

Citatet kan tolkas att undersköterskan är på rätt arbetsplats då hon arbetar med människor och det är något som hon brinner för. Hon verkar trivas med att arbeta som undersköterska och har arbetat på detta äldreboende sedan 2004, vilket ytterligare tyder på att hon är nöjd med sin nuvarande arbetssituation.

En av undersköterskorna påpekar att det ibland kan vara ett stressigt arbete. Det beror till stor del på det administrativa arbetet som tidigare utförts av sjuksköterskorna, numera hanteras av undersköterskorna. Det är mycket som ska dokumenteras, exempelvis vikt-och matregistreringar, vilket är svårt att hinna med. Det upplevs även att boendet har ont om personal. På kvällen är man som undersköterska ofta ensam, vilket upplevs som tufft och psykiskt påfrestande ibland. Vidare upplever undersköterskan att det vore bra med mer tid. Det finns inte någon överlappning mellan arbetspassen.

“Här möts man i dörren ungefär. Här får du nyckeln, läs på datorn om det är någonting. Oftast blir det ju lite, att man stannar kvar ändå, för att man har lite att prata om”. (Undersköterska 3).

Citatet kan tolkas att undersköterskan upplever att det vore önskvärt med mer tid och mer personal, för att underlätta arbetet och skapa mindre stress. Tid till kommunikation mellan sig själv och den undersköterska som ska ta vid, skulle också behövas, då de icke förekommande överlappningarna känns stressande. Hon stannar i nuläget kvar en stund trots att det inte finns överlappningar, för att ge undersköterskan som ska ta över efter henne en rättvis bild över hur situationen ser ut och vad som behöver göras. En av undersköterskorna påpekar att det mycket hänger på henne själv hur arbetsdagen blir. Det gäller att planera när man kommer till arbetet på morgonen. Men hon poängterar att det inte alltid blir som det är planerat, men att arbetsdagen underlättas. Utan en planering blir det lätt stressigt.

En av undersköterskorna berättar att det ibland kan finnas situationer då hon upplever sitt arbete vara psykiskt eller fysiskt påfrestande. Hon poängterar att det ingår när man arbetar med människor, då alla dagar ser olika ut. Dock upplevs inte arbetet vara

stressigt, då hon menar att arbetet sker med människor och att det då inte är någon idé att stressa upp sig.

“Jag kommer upp hit på morgonen och det är fyra larm. Så måste jag ju ändå ta ett i taget, jag anser att jag tar ju hellre ett än att springa fram o tillbaka, för då skulle jag bli stressig. Även dem jag jobbar med. De boende skulle också bli stressade, man kan gå in o säga kommer snart. För att lugna ned situationen, så att de vet att vi kommer. Nej, man få ta det i sin tur.”

(Undersköterska 1).

Här framgår det att undersköterskan ser vikten i att inte stressa upp sig, då det skapar en kontroll över arbetssituationen. Vid stress skapas ett kaos som varken är bra för henne själv, hennes kollegor eller de äldre på boendet. Citatet visar att undersköterskan kan utföra ett bättre arbete om hon tar hand om saker i tur och ordning istället för att för att ordna upp allting på en gång.

Arbetet kan kopplas bort vid ledighet för de flesta av undersköterskorna, men med undantag när något under dagen har känts extra tungt, men det är inte något statistiskt. En undersköterska upplever sitt arbete som stressigt och tungt ibland, men det beror oftast på hur de äldre på boendet mår. Arbetet tas ibland med hem. Hon tänker på de äldre när hon är ledig och har svårt att koppla bort arbetet vid dagens slut. Däremot upplever inte undersköterska 4 sitt arbete som stressigt och psykiskt eller fysiskt tungt, men att det till stor del handlar om hur hon som undersköterska arbetar. Om hon kommer oförberedd till arbetet, upplevs det som stressigt. När de äldre blir sjuka upplevs arbetet som extra psykiskt tungt. Undersköterskan är dock duktig på att koppla bort arbetet när hon är ledig.

“När jag går härifrån, så stänger jag dörren och då stänger jag mitt jobb”.

(Undersköterska 4).

En undersköterska upplever att arbetet absolut kan vara psykiskt tungt, då det handlar om demenssjuka människor. Arbetet känns ganska hanterbart. Det kan även upplevas som stressigt när de har ont om personal, men i de flesta fall rullar det på ganska bra. Då undersköterskan har familj så försöker hon koppla bort arbetet när hon är ledig, för att det inte ska påverka måendet i privatlivet alltför mycket. Det kan dock finnas vissa tillfällen då arbetet känns extra tungt och då kan hon ta med sig arbetet hem. Arbetet handlar om relationer mellan människor och därför kan det påverka.

Gällande krav, kontroll och stöd på arbetet upplever samtliga undersköterskor att de känner det, mer eller mindre. En av undersköterskorna upplever kontroll över sitt arbete på det sättet att chefen tillåter självständighet och låter dem i personalen lägga upp arbetet som de själva vill, till en viss del. Alla får göra det de är bra på, vilket skapar en kontroll. Det kan exempelvis vara att sitta vid datorn. Gällande krav i arbetet, måste en undersköterska vara professionell och trevlig. Även om hon har dåliga dagar, så får inte det gå ut över de äldre. Om hon inte kommer överens med en viss boende en dag, kan hon säga till en kollega att denne får ta hand om den personen istället. Så det löser sig på det sättet. Undersköterskan känner genom detta att hon får stöd och hjälp från kollegor vid behov. Även hennes verksamhetschef ger stöd och hjälp. Chefen är en mycket bra chef och mån om sin personal. Har någon i personalen exempelvis problem hemma, eller att de mår dåligt av någon annan anledning, hjälper chefen till och har förståelse för att personalen behöver vara hemma från arbetet. Verksamhetschefen tar då in någon annan som kan arbeta den dagen.

En annan undersköterska upplever för det mesta ha kontroll över sitt arbete. Men alla dagar ser olika ut. Känner hon att hon inte har kontroll, räds hon inte att kontakta en kollega eller chefen för råd och hjälp. De har alltid ett "bollplank" vilket upplevs som positivt. Angående krav i arbetet berättar undersköterskan att kraven är att bemöta de äldre på rätt sätt och få dem att må bra. Hon förtydligar att det är därför hon valde att arbeta med äldre människor. Kraven är helt enkelt att ge de äldre en så bra dag som möjligt. Även anhöriga ställer vissa krav gällande exempelvis sina föräldrars hälsotillstånd. En undersköterska beskriver att kontroll över arbetsuppgifter, är när de i personalen får vara med och bestämma mycket själva. Undersköterskorna på hennes avdelning har mycket att säga till om, vilket skapar en kontroll och det sker i samspel med kollegor. Undersköterskan betonar dock att arbetsbelastningen upplevs olika från dag till dag. Vissa dagar är det mer att göra och därmed upplevs kontrollen som sämre. Kollegor och chef ger mycket stöd och hjälp. Chefen upplevs som helt toppen, då hen ser saker och ting och är engagerad i personalen. Även kollegorna är underbara. Visst finns det krav i arbetet. Arbetsuppgifter läggs lätt på varandra vilket ställer mer krav, då fler arbetsuppgifter ska hinnas med på samma tid. Undersköterskan har sina ordinarie arbetsuppgifter men på senare tid har de fått mer administrativa uppgifter. De har fått mer uppgifter men inte mer tid.

En av undersköterskorna poängterar att hon känner ett lugn i att uppleva sig ha kontroll över arbetet. Det finns en god kommunikation med både verksamhetschefen och kollegor, vilket gör att hon känner att hon får den hjälp och det stöd hon behöver. Gällande krav, så menar samtliga undersköterskor att chefen måste ställa vissa krav för att få allt att fungera. Även de äldre på boendet måste få ställa vissa krav, då det handlar om deras liv och vardag.

Undersköterskorna har olika uppfattningar kring vad psykosocial arbetsmiljö är. En undersköterska beskriver att psykosocial arbetsmiljö är för henne, när det finns en öppen och skön stämning i gruppen och att man ska försöka ha det så bra som det går på arbetet. Den psykosociala arbetsmiljön på hennes nuvarande arbetsplats kan dock bli bättre. Det skulle kunna bli ett bättre samarbete och förståelse mellan de olika avdelningarna på äldreboendet. Hon upplever nu att det blir en ”vi och dem känsla”. Stämningen mellan kollegorna i det stora hela är god, men att det kan bli bättre. Trivseln och gemenskapen är bra på hennes arbete men hon poängterar att alla är människor med olika humör och i bland händer det saker som gör att trivseln och gemenskapen blir sämre. Vidare vet först inte en av undersköterskorna vad som menas med psykosocial arbetsmiljö, men berättar sedan att hon tänker på att det handlar om gemenskapen mellan kollegorna som ska vara lugn och harmonisk och att de i största mån försöker ha en öppen kommunikation. Stämningen mellan arbetskollegorna upplevs som bra, de ses ibland även utanför arbetet.

“Vi tycker att det är viktigt att man ser varandra lite privat och det är inte så lätt, men vi försöker att inte prata jobb.” (Undersköterska 1).

Två av de andra undersköterskorna, berättar att psykosocial arbetsmiljö inte är något begrepp som de använder sig av. Det är dock en god trivsel på arbetsplatsen och de trivs med att gå till arbetet. Gällande gemenskapen på arbetsplatsen så upplevs även den som god. En undersköterska lägger tonvikten i att det bidrar till att hon har varit kvar i 27 år. Hade det inte varit en bra trivsel och gemenskap hade hon slutat. Hon upplever att stämningen mellan kollegorna är mycket bra och att det är en bra arbetsgrupp. De känner varandra bra, då de har arbetat länge tillsammans. I och med det så vågar de säga till varandra om någon exempelvis är på dåligt humör.

“Nu börjar du... Nu lugnar du ner dig, sätt dig en stund och varva ner lite.”
(Undersköterska 3).

5.3 Jämförelseperspektiv

5.3.1 Verksamhetschefernas och undersköterskornas upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö

Samtliga verksamhetschefer har en tydlig bild av innebörden av psykosocial arbetsmiljö, medan flera av undersköterskorna inte har det. Resultatet visar att undersköterskorna upplever sig vara stressade ibland. Deras arbete är tidspressat samt att de arbetar med vård av människor, vilket skapar en inre stress hos undersköterskorna. Verksamhetscheferna upplever också stress i sina arbeten, men att den är av ett annat slag. Deras stress handlar mer om planering, beslut, ansvar och att verksamheten ska fungera. Dock känner inte alla verksamhetscheferna stress i sitt arbete, utan en av dem hävdar att hen är en lugn person som inte stressar upp sig. Igenom detta kan det ses att det spelade en roll vilken titel respondenterna hade. Undersköterskorna känner sig bara stressade vid extra påfrestande situationer, medan verksamhetscheferna i alla fall två av tre alltid känner en slags stress, för att utföra ett så bra arbete som möjligt som chef.

Det finns olikheter hos respondenterna angående om de har mått dåligt på grund av arbetet eller tagit med sig arbetet hem. Verksamhetscheferna har ibland upplevt att de har mått dåligt på grund av arbetet och de tar ibland med sig arbetet hem, då de tänker på sitt arbete. En av cheferna tar alltid med sig arbetet hem, då personalen ska kunna nå chefen dygnet runt. Gällande undersköterskorna, så tar alla utom en av undersköterskorna med sig arbetet hem på ett emotionellt sätt, då de kan tänka på de äldre även utanför arbetet. En av undersköterskorna tar inte med sig arbetet hem utan kopplar bort det när hon är ledig. Här kan en likhet ses i att båda yrkesgrupperna tar med sig arbetet hem, men på olika sätt. Verksamhetscheferna tar med sig arbetet hem, på ett bokstavligt sätt medan undersköterskorna mer gör det på ett emotionellt sätt.

Upplevelsen av att få stöd och hjälp varierar mellan yrkesgrupperna. En av verksamhetscheferna som ofta arbetar ensam, upplever brister gällande stöd och hjälp från kollegor. De andra två verksamhetscheferna betonar att de får stöd och hjälp av varandra, då de arbetar på samma äldreboende. Samtliga undersköterskor upplever att de får stöd och hjälp av både kollegor och sina chefer. Det tyder på att det är viktigt att ha kollegor i närheten, för annars försvåras tillgången till att få hjälp och stöd vid behov.

Vidare kan det vid en jämförelse gällande upplevelser om att de har krav på sig i arbetet ses, att både yrkesgrupperna upplever att de har krav på sig. Verksamhetscheferna och undersköterskorna har även ett gemensamt krav, vilket är att de äldre på boendet ska ha ett så bra liv och en så bra vardag som möjligt och det är något som båda yrkesgrupperna har som ansvar. Verksamhetscheferna har även ansvar över verksamheten, vilket naturligt ställer fler krav på dem än på undersköterskorna.

Åsikterna om hur en bra verksamhetschef bör vara för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö är mycket lika. Både verksamhetscheferna och undersköterskorna menar att en bra chef bör vara lyssnande, lyhörd och närvarande. Det kan tyda på, att eftersom undersköterskorna anser att en bra chef bör ha samma egenskaper som cheferna anser, så når verksamhetscheferna fram med sitt ledarskap. I och med att de anser samma sak. Vidare finns det likheter men även olikheter i respondenternas svar angående verksamhetschefernas arbete kring att skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

Verksamhetscheferna pratar om vikten att finnas där för sin personal och ta sig tid och lyssna på dem. Cheferna ska även vara glada och positiva på arbetsplatsen och det i sin tur vill dem ska smitta av sig till personalen. Undersköterskorna upplever att sina verksamhetschefer är lyhörda men en av undersköterskorna upplever att hennes chef kan bli bättre på att lyssna på vad de i personalen vill och säger. Det kan tyda på att undersköterskan och hennes verksamhetschef har olika uppfattningar kring hur verksamhetschefen är gentemot sin personal. En annan del av verksamhetschefernas sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö är att det för alla handlar om att det är viktigt att ta till sig personalens egna förslag och idéer till förändringar och förbättringar på äldreboendet. För samtliga verksamhetschefer handlar det om att det är viktigt att lyfta fram personer som kommer med egna idéer och förslag till förändringar och förbättringar. Alla undersköterskor upplever att de kan komma till sina verksamhetschefer om de har förslag och idéer. I denna fråga stämmer alltså verksamhetschefernas och undersköterskornas upplevelser och uppfattningar.

Under intervjuerna med verksamhetscheferna framkommer det tydligt att de anser att en chef kan påverka sin personals psykosociala arbetsmiljö på flera olika sätt. Det kan exempelvis ske genom beröm och annan visad uppskattning. Detta eftersom upplevd motivation till arbetet kan vara en av delarna i att uppleva en god psykosocial arbetsmiljö. Två av verksamhetscheferna betonar att uppskattning inte ska underskattas,

för det stärker personalens arbetsglädje och motivation. Den tredje chefen talar inte om att hen ger personalen beröm, utan menar att vikten i att skapa en trivsel hos sina anställda undersköterskor är att sprida glädje och pusha dem som har det lite svårt att få ihop sitt livspussel. Detta är något som flera av undersköterskorna bekräftar, då de berättar att det är lätt att komma till chefen om de upplever att livspusslet är svårt att få ihop. Svaren från undersköterskorna visar tydligt på att de uppskattar en chef som tar hänsyn till att de inte bara har ett arbete, utan även ett privatliv och att dessa måste gå ihop för att man ska må bra psykiskt, både hemma och på arbetsplatsen. Även flertalet av verksamhetscheferna poängterar, för att en människa ska må bra, måste privatlivet och arbetslivet gå ihop. Därav kan vissa likheter ses i de båda yrkesgruppernas svar, gällande att privatlivet hänger samman med måendet på arbetet. Undersköterskorna är även positiva till chefernas arbete för att skapa trivsel. De känner sig både uppmuntrade och behövda i sitt arbete. En undersköterska berättar att hon ibland kan få en klapp på axeln, vilket bidrar till upplevd god psykosocial arbetsmiljö.

Alla tre verksamhetscheferna anordnar aktiviteter för sin personal utanför arbetet. Undersköterskorna bekräftar det, genom att de också berättar att olika personalaktiviteter anordnas, för att på så sätt skapa en bättre gemenskap. Det visar på att både verksamhetscheferna och undersköterskorna upplever att personalaktiviteter är ett bra sätt att skapa en god psykosocial arbetsmiljö.

5.4 Resultatsammanfattning

Både verksamhetschefer och undersköterskor upplever sig vara stressade ibland, men på olika sätt. Verksamhetscheferna upplever stress i att ha ansvar över verksamheten och att se till att både personal och de äldre på boendet mår bra. Undersköterskornas stress ligger mer i att deras arbetssituation som undersköterska ibland kan upplevas som både psykiskt och fysiskt tungt, exempelvis när en äldre på boendet blir sjuk.

Undersköterskorna har dessutom administrativa arbetsuppgifter som ska hinnas med på samma tid som de övriga arbetsuppgifterna, vilket upplevs som stressande.

Stöd och hjälp från kollegor är hos en av verksamhetscheferna bristfälligt, då arbetet upplevs som ensamt och sker utan tillgång till kollegor på nära håll. De andra två verksamhetscheferna har stöd från varandra, då de arbetar på samma äldreboende.

Samtliga undersköterskor upplever sig ha både den hjälp och det stöd som de är i behov av. Resultatet visar vidare att samtliga respondenter, oavsett yrkestitel, anser att en bra chef kan skapa en god psykosocial arbetsmiljö, genom att vara närvarande, lyssnande och lyhörd. För att få sin personal att känna sig behövda på arbetet och öka trivseln, genom att de anställda undersköterskorna får känna sig delaktiga i det som sker på äldreboendet. Krav upplevs både bland verksamhetschefer och undersköterskor. Det gemensamma kravet är att få de äldre på boendet att ha en bra vardag. Ett krav som verksamhetscheferna har, men inte undersköterskorna, är att de har ett ansvar över verksamheten, vilket naturligt ställer fler krav på cheferna.

I denna del av arbetet kommer studiens resultat och metod att diskuteras. Även slutsats, reflektioner och förslag till vidare forskning kommer presenteras.

6. Diskussion

Resultatet av studien kommer att diskuteras och sättas i förbindelse med teorier och tidigare forskning, som kan läsas i kapitlet *Bakgrund*. I resultatdiskussionen har vi valt att inte använda oss av rubriker utan diskutera alla perspektiv samtidigt. I metoddiskussionen kommer studiens metod att granskas och diskuteras. Detta kapitel avslutas med en avslutande kommentarer och förslag till vidare forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Resultatet i vår studie pekar på att samtliga respondenter, både verksamhetschefer och undersköterskor, trivs med sitt arbete och sina kollegor. Ingen av dem känner ett obehag av tanken att gå till arbetet. Enligt Theorell (2012) kan en människas hälsa och välbefinnande påverkas av arbetet, i både positiv och negativ riktning. När en människa känner sig tillfreds och nöjd av att gå till arbetet, så kan det vara en av de viktigaste hälsofrämjande faktorerna i ens människas liv (ibid.). Samtliga respondenter upplever sin arbetssituation som tillfredställande och ingen av dem upplever brist av kontroll och stöd.

I vår studie har det vidare framkommit att verksamhetschefer beskriver psykosocial arbetsmiljö som när man trivs och mår bra på sin arbetsplats samt att känner glädje över att gå till arbetet. I och med det, är det viktigt att som chef vara närvarande och lyhörd, för att få personalen att trivas på sin arbetsplats och få dem att känna sig motiverade och tillfreds med att gå till arbetet. Enligt Jönsson (2004) och Jakobsson (2010) bör en bra chef vara ärlig och öppen. Andra viktiga faktorer är gemenskap, kommunikation, humor, lyhördhet och att vara närvarande (ibid.). I vår studie är synpunkterna om vilka egenskaper en bra verksamhetschef bör ha, mycket lika med ovanstående studie. Både verksamhetschefer och undersköterskor menar att viktiga egenskaper som en chef bör ha för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö är närvarande, lyssnande, lyhörd och kunna visa glädje.

Ett samband kan även ses med det Albinsson (2002) och Ellström et al. (1996) beskriver, att verksamhetschefer inom äldreomsorgen har ett stort ansvar gällande att få sin personal att trivas och må bra. Chefer har även med sitt ledarskap, förutsättningar till att kunna påverka anställdas psykosociala arbetsmiljö i en positiv riktning (ibid.). I vår studie har det visats att en verksamhetschefs beteende är viktigt, då det beteendet kan spegla personalens attityd till arbetet. Det anses vara viktigt hos verksamhetscheferna att själva kunna skratta och ha roligt på arbetet och föra över denna positiva inställning till personalen. En koppling kan dras till det Axelsson och Thylefors (2005) menar att chefer har en central roll och avgörande betydelse för sina anställda. Cheferna sitter på en stor makt att kunna påverka sina anställdas arbetssituation och välmående. (ibid.). Med andra ord är verksamhetschefernas roller viktiga, för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö för de anställda undersköterskorna. Det visar sig både i vår studies resultat och i bakgrunden.

Samtliga undersköterskor i vår studie är nöjda med sina chefer och det arbete de utför. Det kan tyda på att verksamhetscheferna med sitt ledarskap, når fram med sitt budskap om att det är viktigt att trivas och må bra på sin arbetsplats. Undersköterskorna känner glädje och en vilja att gå till arbetet. I och med det tolkar vi, att det tyder på att verksamhetscheferna utför ett bra arbete, gällande att få sina anställda undersköterskor att må bra och kan med det uppleva en god psykosocial arbetsmiljö. Det kan också visa på att verksamhetscheferna i vår studie ser vikten i att få sin personal att trivas på sitt arbete och att det är viktigt för välmåendet. Dock har flertalet undersköterskor i vår studie, inte hört talas om begreppet psykosocial arbetsmiljö, medan verksamhetscheferna har en tydlig bild om vad det innebär. Vi tolkar det som att verksamhetscheferna arbetar med att skapa en god psykosocial arbetsmiljö på äldreboendena. Däremot är de kanske inte i alla lägen, tydliga nog när det gäller att tala med sina anställda undersköterskor om vad psykosocial arbetsmiljö faktiskt är. Vi anser därmed att psykisk hälsa ska få ett större utrymme än vad vi upplever det får idag på äldreboenden som arbetsplats. Detta för att undersköterskor på äldreboenden arbetar med vård av människor vilket kan resultera i psykisk utmattning. Vi tänker att det är nästintill ofrånkomligt att vårdpersonal upplever psykisk trötthet, då det faktiskt har med relationer till andra människor att göra.

Verksamhetscheferna i studien menar vidare att om man inte mår bra på sitt arbete, så påverkar det hur man mår i sitt privatliv. Att finna en balans mellan sitt mående i arbetslivet och privatlivet spelar därför en central roll i hur en människa mår psykiskt. Att privatlivet och arbetslivet hänger samman är något som även nämns av flertalet undersköterskor i vår studie. De nämner att hur de mår privat, till stor del kan kopplas till deras arbetsrelaterade mående. Tidigare studier av Kozak et al. (2013) visade att upplevd dålig psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad ohälsa kan leda till minskad arbetsglädje och det i sin tur kan leda till att man varken är nöjd med arbetslivet eller privatlivet (ibid.). Vi tolkar det som att vår studies respondenter ser en tydlig koppling mellan arbetsliv och privatliv. Att de upplever större arbetsglädje och trivs bättre på arbetet om de mår bra i sitt privatliv. Verksamhetscheferna är öppna med att hjälpa personalen att få ihop privatlivet med arbetslivet, exempelvis genom att lägga ett schema som passar dem. Det bekräftas av undersköterskor som menar att cheferna har förståelse för att personalen har ett privatliv. I och med detta kan inte vi se samband med det Härenstam (2005) nämner, att människor som arbetar inom vården har svårt att planera sina liv, det vill säga att få privatliv och arbetsliv att gå ihop.

Resultatet i vår studie tyder på att undersköterskorna får ihop sitt privatliv med arbetslivet och att deras chefer är en bidragande faktor till det. Vi tänker att en av anledningarna till att samtliga undersköterskor upplever en tillfredsställande arbetssituation, är att de alla menar på att de kan komma till sina respektive chefer om det är något som de vill samtala om. Även verksamhetscheferna poängterar att de är öppna gällande att det är viktigt att ha samtal. Det kan både gälla arbetet och privata angelägenheter. Enligt Kozak et al. (2013) byggs en god relation mellan chef och personal, till stor del på hur öppen personalen kan vara mot sin chef (ibid.). I och med det syns flertal likheter mellan vår studie och Kozak et al. studie, då båda studierna visar att personal mår bättre om de upplever en god relation med sin chef. Vidare bestyrker samtliga undersköterskor att de har det stöd och den hjälp de behöver från chefen. I tidigare forskning av Aust et al. (2007) visade att en stor del i hur en människa mår i sitt arbete, beror på upplevelser av att få tillräckligt med stöd och hjälp från chefen. Upplevs stödet och hjälpen som lågt, kan det resultera i psykisk ohälsa (ibid.). Detta är något som ingen av undersköterskorna i vår studie upplever. En av anledningarna till det kan vara att de får det stöd och hjälp de behöver. Enligt Aust et al. (2007) är ett tecken på att en människa trivs med sitt arbete, att personalen vågar visa

sina känslor och kan yttra sina åsikter. Samtliga undersköterskors svar kan tolkas som att de trivs på sina respektive arbetsplatser och med sina verksamhetschefer och en av anledningarna till det, kan således vara att undersköterskorna upplever att de kan anförtro sig till sina chefer. Som verksamhetschef är det viktigt att se sin personal och finnas till hands. Det kan bidra till att den psykosociala arbetsmiljön upplevs som tillfredställande på arbetsplatsen. I detta kan vi se att verksamhetscheferna kan skapa en god psykosocial arbetsmiljö genom att vara en bra chef.

Psykosocial arbetsmiljö har visats vara viktigt även för verksamhetschefer i vår studie. Tidigare studie av Abdelrazek et al. (2010) visade att verksamhetschefer inom äldreomsorgen upplevde dålig trivsel och psykisk ohälsa. Vidare upplevdes dåligt stöd ifrån kollegor. Cheferna upplevde att deras arbetsmiljö var i behov av förbättring för att minska stressen. (ibid.). I vår studie upplever en av verksamhetscheferna brister, gällande stöd och hjälp från kollegor. Det kan ibland kännas långt till närmaste chefskollega. Enligt Albinsson (2002) är tillgången till kollegor viktigt i arbetet som verksamhetschef inom äldreomsorgen. Verksamhetschefer är oftast utspridda geografiskt, vilket försvårar sammanhållningen och samarbetet (ibid.). Däremot upplevs inte stödet från kollegor som dåligt av de övriga verksamhetscheferna i vår studie. Dessa arbetade på samma äldreboende och har ansvar för olika avdelningar på boendet. I och med upplever de att de får stöd och hjälp ifrån varandra, vilket de uppskattar mycket. Resultatet kan jämföras med Albinsson (2002) som menar att verksamhetschefer värdesätter stöd och hjälp från kollegor högt. Gällande upplevt stöd, kan det utifrån resultatet tolkas att även samtliga undersköterskor är nöjda med sina kollegor, med undantag från en som påpekar att samarbetet kan bli bättre. Enligt Axelsson och Thylefors (2005) är det sociala stödet viktigt, då människor har ett behov av att känna stöd från andra. Stöd i form av både praktisk och känslomässig karaktär från kollegor, minskar risken för psykisk ohälsa (ibid.). Resultatet kan tolkas att undersköterskorna upplevde det stöd från kollegor de var i behov av, vilket resulterade i att de på den punkten mådde bra på sitt arbete.

Flertalet av verksamhetscheferna i vår studie upplever att de har mått dåligt och känt sig stressade ibland på grund av arbetet. I en tidigare studier av Abdelrazek et al. (2010) visade att chefer inom äldreomsorgen upplevde psykisk ohälsa på arbetet på grund av exempelvis upplevda krav. Verksamhetscheferna i vår studie upplever sig ha krav på sig

som chef vilket kan upplevas som stressande. Vi tolkar dock det som att de upplever sig ha kontroll över sitt arbete, då vi uppfattar att cheferna i studien upplever stressen som hanterbar i de flesta situationer. Samtliga verksamhetschefer i vår studie berättar att de trivs på sitt arbete och även med sin roll som chef. Det kan tyda på att verksamhetscheferna i vår studie trivs bättre på sin arbetsplats och känner sig tryggare i sin chefsroll än vad cheferna i Abdelrazek et al. studie tycktes göra. Även undersköterskorna i vår studie upplever mer eller mindre, stress i sitt arbete. Detta speciellt för att de arbetar nära människor och att alla relationer påverkar ens mående på ett eller annat sätt. Enligt Agervold (2001) innebär arbeten nära människor ofta en hög psykisk belastning och att det inte minst gäller vårdpersonal. Även Carlsson et al. (2014) påvisar vikten i att för att en undersköterska på ett äldreboende ska må bra i sitt arbete, är relationen med de äldre och deras anhöriga, en viktig komponent. Det bekräftas i vår studie, då majoriteten av undersköterskorna berättar att de ibland upplever sitt arbete vara psykiskt tungt och stressigt. Men att de upplever arbetet med äldre människor som något givande och med det så kan de hantera psykisk tunga situationer trots att det är påfrestande. Melin (2008) påpekar att så länge stressen känns hanterbar, behöver det inte leda till psykiska påfrestningar i form av sjukdom. Melin belyser vidare att vissa känslor av oro inte ens vill försvinna efter arbetsdagens slut (ibid.).

Det har även visats i tidigare forskning av Hasson och Arnetz (2008) att personal på äldreboenden upplever känslomässig påfrestning och psykisk trötthet. Även i vår studie framgick det att flertalet undersköterskor ibland upplever att sitt arbete psyksikt påfrestande. Tre av fyra undersköterskor menar att de tar med sig arbetet hem på ett emotionellt plan, då de ibland kan tänka på sådant som hänt på arbetet, exempelvis med de äldre på boendet. Därför kan vissa likheter ses, då både Melin (2008) och undersköterskorna talar om att vissa känslor och tankar är svåra att släppa, trots att arbetsdagen är över. Utifrån resultatet kan det tolkas att undersköterskorna upplever sin stress och arbetssituation som hanterbar och således inte upplever stressen som outhärdlig. I och med det tolkar vi att undersköterskorna har kontroll över sin arbetssituation och därmed kan uppleva en god psykosocial arbetsmiljö.

6.2 Metoddiskussion

I denna studie användes den kvalitativa metoden intervju, denna metod bygger studiens resultat på. Metoden valdes och användes för att den var passande till denna studies syfte, att undersöka upplevelser av psykosocial arbetsmiljö bland verksamhetschefer och undersköterskor som arbetar på äldreboenden. Det ingick i syftet att undersöka hur människor upplever något, som exempelvis sin arbetssituation. I och med detta ansåg vi att intervju var en passande datainsamlingsmetod att använda sig. Vårt val gjordes i överensstämmelse med det Eliasson (2013) och Kvale och Brinkmann (2009) nämner, att intervjuer är lämpliga när forskaren vill få en djupare förståelse för hur människor tänker, känner och uppfattar sin världsbild. Utifrån det kan vi styrka vårt val av att använda oss av intervju som metod för denna studie och inte exempelvis metoden enkät. Vi anser att det hade varit svårare för oss att använda enkät i denna studie, då vi ville undersöka människors upplevelser. Hade metoden varit enkät, hade det varit svårare att tolka och förstå respondenternas svar. Detta kan styrkas med det Rosenqvist och André (2006) och Kvale och Brinkmann (2009) menar, att vid en enkät kan inte forskaren se respondenternas icke verbala språk som exempelvis miner och gester. Vid en intervju ges dessutom respondenterna möjlighet att fråga om det är något i frågan de inte riktigt förstår. Det är inte möjligt på samma sätt i en enkätundersökning (ibid.). Rosenqvist och André (2006) åskådliggör, att en viktig skillnad mellan enkät och intervju är att forskaren vid intervju kan ställa följdfrågor vilket inte är möjligt vid en enkät. Vidare kan frågor uppfattas på flera olika sätt och det kan leda till misstolkningar av frågan. Dessa misstolkningar kan vid en intervju redas ut direkt när frågan ställs och därmed kan resultatet bli mer tillförlitligt (ibid.). I och med detta var vårt metodval passande till vår studie. I efterhand upplevde vi att vi skulle ha genomfört en pilotstudie, då vissa frågor delvis misstolkades. Exempelvis kunde frågor angående psykosocial arbetsmiljö ha formulerats på ett annat sätt. Vid intervjutillfällena visade det sig att vissa av respondenterna hade svårt att besvara vissa frågor. Vi kanske inte skulle ha använd själva ordet psykosocial arbetsmiljö i intervjuguiden, vilket vi gjorde i två av frågorna, utan mer ställt frågor om vad psykosocial arbetsmiljö innebär.

Om en fördjupning av denna studie skulle genomföras hade det eventuellt varit lämpligt att använda båda metoderna intervju och enkät. Detta genom att det kunde leda till att resultatet hade blivit bredare. Parallellt kan dras till det Eliasson (2006) beskriver att kvalitativa metoder i form av exempelvis intervju går in mer djupt hos den enskilda

individ. I en kvantitativ metod, exempelvis enkät är det lättare att nå ut till fler människor och kan därmed ge studien mer omfattning (ibid.). I och med det kan det vara en idé att kombinera metoderna intervju och enkät. Det skulle kunna gå till på följande sätt, att om vi skulle studera äldreboendens psykosociala arbetsmiljö, skulle alla som arbetar på arbetsplatsen få svara på en enkät. Sedan skulle forskaren slumpvis välja ut några enkäter och de svarat på dessa skulle få genomföra en intervju. Vid denna fördjupning hade det även valts ett större urval. I denna studie användes enbart tre verksamhetschefer och fyra undersköterskor. I och med det fick vi endast reda på hur dessa upplever den psykosociala arbetsmiljön. Hade vi intervjuat fler så hade vi fått ett mer rättvist svar hur undersköterskorna och verksamhetscheferna uppfattar och upplever arbetsmiljön på deras arbetsplats.

6.3 Avslutande kommentarer

Syftet med studien är att undersöka upplevelser av psykosocial arbetsmiljö bland verksamhetschefer och undersköterskor som arbetar på äldreboenden. Resultatet antyder att begreppet psykosocial arbetsmiljö förekommer på äldreboenden men inte i så stor uträkning. Verksamhetschefers arbete för att skapa psykosocial arbetsmiljö handlar för dem om att finnas till hands för sin personal och motivera dem. Men även att med sitt ledarskap bidra till en god stämning i arbetsgruppen, det handlar om att med sitt beteende sprida glädje. Undersköterskorna upplever deras verksamhetschefers arbete som något positivt. Alla kan komma till sina verksamhetschefer om både privata och arbetsrelaterade angelägenheter. De känner sig trygga på sitt arbete och upplever en kontroll över sin arbetssituation. Alla respondenter upplever god psykosocial arbetsmiljö, i det stora hela på sin arbetsplats. Psykosocial arbetsmiljö handlar för både verksamhetschefer och undersköterskor om trivsel, välmående och känna arbetsglädje. Det är också viktigt att få stöd och hjälp av kollegor då det bidrar till en känsla av kontroll över sin arbetssituation. Verksamhetschefer har en viktig roll gällande att skapa en god psykosocial arbetsmiljö hos sina anställda. Det är något som undersköterskor uppskattar hos sina chefer.

6.4 Förslag till vidare forskning

Det vore intressant att dels ha ett större urval alltså intervjua fler undersköterskor och verksamhetschefer för få en bredare uppfattning om hur de upplever den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplats. En annan infallsvinkel är att studera arbetsmiljö i stort, alltså den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön. För att på så sätt få en bättre uppfattning hur arbetsmiljön ser ut på äldreboenden.

7. Referenslista

Abdelrazek, F., Skytt, B., Aly, M., El-Sabour, M. A., Ibrahim, N., & Engström, M. (2010). Leadership and management skills of first-line managers of elderly care and their work environment. *Journal Of Nursing Management*, 18(6), 736-745.
doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01132.x

Agervold, M. (2001). *Arbete och stress: en introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Albinsson, P. (2002). *Varför denna bok*. I Albinsson, P. (red.) (2002). *Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen*. Halmstad: Hallands FoU-enhet för äldre- och handikappomsorg, Kommunförb. Halland.

Aust B, Rugules R, Skakon J, Scherzer T, Jensen C. (2007). Psychosocial work environment of hospital workers: Validation of a comprehensive assessment scale. *International Journal of Nursing Studies*. 44(5), 814–825.

Bernin, P. & Theorell, T. (2004). *Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården*. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin IPM.

Carlson, E., Rämgård, M., Bolmsjö, I., & Bengtsson, M. (2014). Registered nurses' perceptions of their professional work in nursing homes and home-based care: A focus group study. *International Journal Of Nursing Studies*, 51(5), 761-767.
doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.10.002.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. (6. ed.) London: Routledge.

Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Eliasson, A. (2013). *Kvantitativ metod från början*. (3., uppdaterade uppl.) Lund: Studentlitteratur.

- Gustavsson, B., Larsson, S. & Ellström, P. (red.) (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Hasson, H., & Arnetz, J. E. (2008). Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. *Journal Of Clinical Nursing*, 17(4), 468-481. doi:10.1111/j.1365-2702.2006.01803.x
- Härenstam, A. (2005). Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*, 24(3), 261-277.
- Ideskog, T. (2010). *Arbetsmiljö för alla*. (5., [rev.] uppl.) Stockholm: Talentum HR.
- Jakobsson, R. (2010). *Bättre arbetsmiljö. Handbok*. (6. uppl.) Stockholm: Prevent.
- Jönsson, G. (2004). *Utvecklingssamtal och andra samtal som ledningsinstrument*. (4., [omarb. och utök.] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmoller, Z., & Nienhaus, A. (2013). Psychosocial Work-Related Predictors and Consequences of Personal Burnout among Staff Working with People with Intellectual Disabilities. *Research In Developmental Disabilities: A Multidisciplinary Journal*, 34(1), 102-115. doi: 10.1016/j.ridd.2012.07.021.
- Kristiansen, L., Hellzén, O., & Asplund, K. (2006). Swedish assistant nurses' experiences of job satisfaction when caring for persons suffering from dementia and behavioural disturbances. An interview study. *International Journal Of Qualitative Studies On Health And Well-Being*, 1(4), 245-256. doi:10.1080/17482620600601187.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.

Lindau, B. (2013, 20 november). Var fjärde anställd i äldreomsorgen vill byta jobb. *Sveriges Radio*. Hämtad från

<http://www.sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5708906>

Melin, B. (2008). *Arbete med hög psykisk belastning*. I Toomingas, A., Mathiassen, S.E. & Wigaeus Tornqvist, E. (red.) (2008). *Arbetslivsfysiologi*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Nationalencyklopedin. (2014). *Äldreboende*. Hämtad 2014-11-12 från

http://www.ne.se/sve/ensamhet?i_h_word=Äldreboende

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

Redaktionen för yrkesinformation. (2012). *Undersköterska*. Arbetsförmedlingen.

Publicerad 2012-12-10. Hämtad 2014-11-13. [http://www.arbetsformedlingen.se/For-](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-)

[arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-)

[O.html?url=1119789672%2FYrken%2FYrkesBeskrivning.aspx%3FiYrkeId%3D427](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-O.html?url=1119789672%2FYrken%2FYrkesBeskrivning.aspx%3FiYrkeId%3D427)

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

Socialstyrelsen (2006). *Påverkar chefens personalansvar kvaliteten i vården och omsorgen*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Socialstyrelsen.

Statens folkhälsoinstitut (2003). *Sveriges elva folkhälsomål: regeringens förslag*.

Stockholm: Statens folkhälsoinstitut

Statens folkhälsoinstitut (2010). *Ökad hälsa i arbetslivet [Elektronisk resurs]* :

kunskapsunderlag till folkhälsopolitisk rapport 2010 :målområde 4. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

Sverige. Arbetsmiljöverket (2014). *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Theorell, T. (red.) (2012). *Psykosocial miljö och stress*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Wikman, A. (1999). *Mätmetoder för lokala kartläggningar – metoddatabas med frågor om psykosocial miljö och arbetsorganisation*. Arbetslivsrapport 1999:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Örtendahl, C. (1997). *Verksamhetschef inom hälso- och sjukvård*. Socialstyrelsens författningssamling 1997:8. Stockholm: Socialstyrelsen.

Bilaga 1- Missiv

Missiv

Gävle den 6 november, 2014



Hej!

Vi är två studenter som studerar det Hälsovetenskapliga programmet vid Högskolan i Gävle. Under hösten/ vintern genomför vi vårt examensarbete, som ska vara klart januari 2015. Examensarbetets syfte är att undersöka på vilket sätt verksamhetschefer arbetar för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö hos undersköterskorna på äldreboenden och hur undersköterskorna upplever det arbetet. Likaså hur undersköterskorna och verksamhetscheferna upplever den psykosociala arbetsmiljön på sin arbetsplats. Slutligen jämföra undersköterskornas och verksamhetschefernas olika upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön. För att uppnå detta syfte önskar vi att göra intervjuer med verksamhetschefer och undersköterskor på äldreboenden.

Intervjun kommer att pågå under cirka 30 minuter och vi kommer att både anteckna och spela in intervjun för att sedan kunna bearbeta materialet. Examensarbetet kommer att publiceras och därför anonymiseras alla medverkande personer. Materialet behandlas strikt konfidentiellt och kommer inte att finnas tillgängligt för annat syfte än forskning. Intervjun är helt frivillig och du kan avbryta den när som helst och även välja att inte svara på frågor utan att motivera varför.

Om du är intresserad av att ta del av det färdiga arbetet, så skickar vi gärna ett exemplar till dig.

Vid ytterligare frågor eller funderingar går det bra att ringa oss.

Tack för din medverkan!

Med vänliga hälsningar

Linda-Marie Backman

xxx-xxxxxxx

Handledare

XXXXXXXXXXXXXX

Emma Nilsson

xxx- xxxxxxxx

Bilaga 2- Intervjuguide verksamhetschefer

Intervjuguide till verksamhetschefer

1. Hur länge har du arbetat som verksamhetschef på denna arbetsplats?
2. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
3. Hur upplever du att det är att vara verksamhetschef inom äldreomsorgen?
4. Vilka egenskaper har en bra verksamhetschef enligt dig?
Anser du att du har dessa egenskaper, i så fall hur?
5. Har du någon gång mått dåligt och anledningen har varit arbetet? I så fall hur?
6. Känner du dig stressad någon gång på arbetet? ”Tar du med dig arbetets uppgifter hem?”
7. Känner du att du får stöd och hjälp i ditt arbete från kollegor?
8. Känner du att du har krav på dig i ditt arbete?
9. Vad tänker du på när vi säger psykosocial arbetsmiljö?
10. Hur ser du på den psykosociala arbetsmiljön på denna arbetsplats?
11. Hur arbetar du för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö?
12. Vad gör du för att din personal ska känna sig motiverade i deras arbete?
13. Vad kan du som verksamhetschef, enligt dig, göra för att få din personal att trivas med sitt arbete?
14. Hur gör du när din personal framför sina egna förslag och idéer till förändringar/förbättringar på arbetsplatsen? Hur tar du emot dessa förslag och idéer?
15. Har du övrigt du vill tillägga?

Bilaga 3- Intervjuguide undersköterskor

Intervjuguide till undersköterskor

1. Hur länge har du arbetat som undersköterska på denna arbetsplats?
2. Vilken sorts anställning har du?
3. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?
4. Hur upplever du din nuvarande arbetssituation?
Upplever du ditt arbete vara fysiskt tungt, psykiskt tungt och/eller stressigt?
5. Kan du koppla bort arbetet när du är ledig eller “tar du med dig arbetet hem”?
6. Känner du att du har kontroll över ditt arbete?
7. Känner du att du får det stöd och hjälp du behöver från kollegor och chef?
8. Hur upplever du eventuella krav?

9. Vad tänker du på när vi säger psykosocial arbetsmiljö?
10. Hur upplever du den psykosociala arbetsmiljön på denna arbetsplats?
11. Hur upplever du stämningen bland arbetskollegorna? Upplever du trivsel och gemenskap med dina arbetskamrater?
12. Upplever du några brister i den fysiska eller psykiska arbetsmiljön?

13. Upplever du att verksamhetschefen är öppen och lyhörd gällande personalens förslag och idéer till förändringar/förbättringar?
14. Hur är en bra verksamhetschef enligt dig?
15. Hur upplever du verksamhetschefens arbete för en god arbetsmiljö?
16. Anser du att verksamhetschefen kan göra något för att förbättra din nuvarande arbetssituation? På vilket sätt?
17. Upplever du att verksamhetschefen bryr sig om dig och din arbetsmiljö?
18. Känner du att du kan vara med och påverka din arbetssituation? På vilket sätt?
19. Har du något övrigt att tillägga?