

# **Att arbeta inom vård och omsorg**

**den offentliga sektorns för- och nackdelar ur vårdpersonalens perspektiv**

Författare: Carolina Agerström  
Uppsats: SOC 446 41-80p  
Vårterminen 2002  
Handledare: Marianne Svenning

Författare: Carolina Agerström

Titel: Att arbeta inom vård och omsorg – den offentliga sektorns för- och nackdelar ur vårdpersonalens perspektiv.

Arbetets art: Uppsats SOC 446 41-80p.

Vårterminen 2002

Handledare: Marianne Svenning

## Abstract

Idag råder mer eller mindre personalbrist bland de flesta vård- och omsorgsrelaterade yrken inom den offentliga sektorn. En prognos ställd på uppdrag av Arbetsmarknadsstyrelsen pekar mot att situationen ytterligare kommer att förvärras, för att kulminera runt år 2015. Då kommer Sverige att nå en s.k. ålderspuckel vilket innebär att den yngre generationen har blivit så få till sitt antal i förhållande till antalet äldre att personalbristen för vård och omsorg blir akut.

I denna uppsats har en kvalitativ forskningsmetodik med flera kvantitativa inslag använts. Undersökningen bygger på 12 stycken djupintervjuer av personal på två boendeenheter för förståndshandikappade barn och vuxna. Intervjuerna har handlat om hur personalen upplever sin arbetssituation; vad de anser är positivt respektive negativt i arbetet. Dessa frågor har både handlat om den fysiska och den psyko-sociala arbetsmiljön. Jag har också sökt orsakerna till deras yrkesval och vad som skulle kunna få dem att byta arbetsplats eller yrke. Genom intervjuerna framkom det att personalen blir sin arbetsplats trogen så länge de trivs med sina arbetskamrater och det råder god stämning bland personalen. Andra viktiga faktorer är att själva arbetsuppgifterna ska vara stimulerande och varierande samt att personalen själva kan planera sin arbetsdag. Viktigt är dock också att ha en god relation till chefen. Även om arbetet ska ske självständigt bör en chef finnas på lagom distans för att kunna gå in och styra gruppen då oro, osäkerhet eller osämja råder. Lön och arbetstider är ofta av underordnad betydelse, däremot är hög tjänstgöringsgrad ofta önskvärd och kan utgöra en orsak till byte av arbetsplats.

## Förord

Jag har arbetat inom vård och omsorg större delen av mitt yrkesverksamma liv så ämnesvalet ligger mig naturligtvis varmt om hjärtat.

Denna uppsats har varit en del av mitt liv de senaste tio månaderna och det är med blandade känslor jag nu börjar inse att den är färdig. Det har funnits stunder då jag tvivlat på att den någonsin skulle bli klar men oftare har det varit spännande att arbeta med ämnet och se hur de olika bitarna har fallit på plats och bildat en helhet.

Jag vill här ta tillfället i akt och tacka alla som ställt upp och medverkat i min undersökning, för att de tagit sig tid och svarat utförligt på alla mina ibland närgångna frågor.

Jag vill tacka min syster Louise Nordstrand, för min tålamodskrävande provintervju och för all konstruktiv kritik jag fått kring frågornas utformande och min roll som intervjuare.

Mina föräldrar Harriet och Leif Nordstrand är jag skyldig ett stort tack för alla korrekturläsningar som har behövts då jag flera gånger har skrivit om och bytt ut stora bitar av uppsatsen mot nyskrivna.

Min man, Magnus Agerström vill jag tacka för kritisk granskning av uppsatsens alla versioner.

Slutligen vill jag tacka min handledare Marianne Svenning som guidat mig genom denna process med en ängels tålamod, och som pushat mig då jag tappat både tråden och stinget.

Tack också för alla timmars handledning och otaliga genomläsningar av mitt material och för att du aldrig tappade tålamodet eller tron på att det skulle bli en uppsats till slut.

Malmö den 12 augusti 2002

## Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1:1 Disposition	7
1:2 Frågeställning	7
1:3 Avgränsning	7
2. Arbetets betydelse för individen	8
2:1 Yrkesidentitet	8
2:2 Medbestämmande	9
2:3 Individens identitet och funktion i arbetsgruppen	9
2:4 Organisationens betydelse för individen	10
2:5 Stressens orsak och verkan	11
2:6 Forskning och utveckling	12
3. Metod	13
3:1 Förberedelser	13
3:2 Personalens inställning till undersökningen	14
3:3 Västerbys personal	14
3:4 Urval	15
3:5 Intervjuguide	15
3:6 Provintervju	16
3:7 Djupintervjuer	16
3:8 Analysprocessen	17
4. Västerby	18
4:1 Anställningsformer	18
4:1:1 Deltidstjänster	18
4:1:2 Tillsvidareanställning	20
4:1:3 Karriärmöjligheter	22
4:1:4 Lön	23
4:1:5 Utbildning och betyg	25
4:2 Medbestämmande och administrativa arbetsuppgifter	26
4:2:1 Medbestämmande	26
4:2:2 Relation till chef	27
4:2:3 Problematiken kring arbetsledarrollen	29
4:2:4 Informella ledare och gruppdynamik	29
4:2:5 Administrativa arbetsuppgifter	30
4:2:6 Kontaktmannaskap	32
4:3 Hälsa	32
4:3:1 Arbetsskador	33
4:3:2 Stress	34
4:3:3 Sjukfrånvaro	36
4:4 Övriga frågor	38
4:4:1 Varför gruppbostad och elevhem?	38
4:4:2 Varför slutar dom?	39
4:4:3 Yrkesstolthet	40

4:4:4 Hur ser utomstående på vårddyrket?	41
4:4:5 Vad är arbetsmoral?	42
5. Rekrytering	44
5:1 Nyrekrytering av personal	44
5:2 Omvårdnadsprogrammet	45
6. Sammanfattande analys	47
6:1 Varför trivs personalen?	47
6:2 Varför slutar dom?	49
6:3 Rekrytering	49
6:4 Förslag på åtgärder	50
7. Sammanfattning	50
Källförteckning	53
Bilaga 1. Intervjuguide	54

## 1. Inledning

Den offentliga sektorns vård och omsorg brottas idag med stora problem. Bristen på kompetent personal är stor, man arbetar under krav på besparingar och hot om nedskärningar samtidigt som behovet av vård och omsorg är konstant och i vissa fall ökande. Den största nyrekryteringen behöver göras bland undersköterskor och daghemspersonal (Radio Malmöhus 020613).

Prognoser pekar på att Sverige kommer att nå en s.k. "ålderspuckel" runt år 2015. Detta innebär att den yngre generationen har blivit så få till sitt antal i förhållande till antalet äldre att personalbristen på arbetsmarknaden blir kraftigt kännbar. Enligt arbetsmarknadsstyrelsen Ams, kommer det att saknas över 300 000 personal, 80 000 högskoleutbildade och 240 000 från gymnasieskolans omvårdnadsprogram inom vården, om ingenting görs nu för att förhindra katastrofen. Om inte dessa utbildningsplatser fylls, innebär det att två av tre jobb inom vården kommer att tillsättas med utbildad personal, vilket i sin tur drar ner vårdkvaliteten (Sydsvenskan 020528).

Omvårdnadsprogrammet har den största andelen elever som avbryter sin utbildning före examen. Gymnasieskolor och högskolor har ett visst ansvar då man, med ekonomisk press som förevändning, utökar antalet studieplatser på de populära utbildningarna och minskar antalet vid de mindre populära. Detta innebär att Sverige har ett överskott på t.ex. civilingenjörer, men en skriande brist på lärare och personal till alla vård- och omsorgsrelaterade yrken (Dagens Nyheter 020516).

Media har också en negativ inverkan på vårdyrkets status. På TV och i radionyheter tas vårdkris och dåliga arbetsförhållande upp och förstärker allmänhetens uppfattning om vårdyrkets dåliga sidor. Yrkenas positiva sidor ges sällan eller aldrig utrymme.

Trots denna dystra bild av verkligheten och prognos inför framtiden är det ett faktum att många vårdare trivs på sina arbetsplatser och inte har några planer på att byta yrke. Detta måste ses som ett tecken på att det är ett stimulerande yrke med många fördelar, vilka borde lyftas fram i rekryteringssammanhang.

## 1:1 Disposition

Jaguppsatsen är indela i sju kapitel.

Det första innehåller inledning med bakgrundsfakta kring uppsatsens ämne, denna dispositionsöversikt, samt uppsatsens frågeställning och avgränsning.

Kapitel två består av teori och faktabeskrivning av frågeställningens olika aspekter. I kapitel tre redogörs för metod och tillvägagångssätt vad gäller intervjuer och analys av insamlat material. Kapitel fyra består av själva undersökningen; varje delämne är uppdelat i tre delar, först en kort presentation av delämnet, sedan en redogörelse för intervjupersonernas svar och slutligen en kort sammanfattning och analys. I kapitel fem tas vårdigheterna kring rekrytering upp och jämförs med intervjuvaren. Kapitel sex innehåller en sammanfattande analys och kapitel sju utgörs av en sammanfattning av hela uppsatsen.

## 1:2 Frågeställning

Syftet med denna undersökning är att framförallt belysa de faktorer, som är viktiga för att en vårdare ska trivas och vilja arbeta kvar på sin arbetsplats. Även de parametrar som spelar in då en vårdare väljer att lämna sin arbetsplats och vårdyrket kommer att belysas. Slutligen lyfts förutsättningar för att förbättra rekryteringen till vård och omsorg fram.

## 1:3 Avgränsning

Denna undersökning är baserad på intervjuer av vårdpersonal på gruppbostad och elevhem. Barn med olika funktionshinder bor på elevhem fram till 21 års ålder sedan flyttar de till en så kallad gruppbostad. Personalen på dessa typer av institutioner arbetar under lite andra förutsättningar än andra vårdyrkeskategorier. Alltså kommer analys och slutsats att vara mest relevant för den typ av vård och omsorg, även om stora likheter finns mellan den och övriga vård- och omsorgsrelaterade yrken. Med dessa vård- och omsorgsrelaterade yrken menas vårdyrken, som kräver utbildning på gymnasienivå.

Valet av personalinriktning grundar sig på att jag har drygt tio års erfarenhet av denna typ av omsorgsarbete, både som arbetsledare, administratör, pedagog och vårdare. De för- och nackdelar som denna förförståelse innebär för min undersökning kommer jag att komma tillbaka till i metodavsnittet.

## 2. Arbetets betydelse för individen

I detta kapitel beskrivs vilken betydelse arbetet har för individen i dagens samhälle. Först tas ämnet generellt upp och sedan belyses områdena; yrkesidentitet, inflytande och medbestämmande, individens identitet och funktion i arbetsgruppen, organisationens betydelse, samt stressens orsak och verkan. Kapitlet avslutas med en kort redogörelse för hur forskningen på arbetsmiljöområdet ser ut.

Att ha ett arbete innebär inte bara att kunna försörja sig och sin familj. Med en stor offentlig sektor och skatteintäkter är själva överlevnaden inte av överordnad betydelse. Istället har arbetet kommit att symbolisera människovärde, självuppfattning och självaktning. Istället för att bara försörja oss förväntar vi oss idag att arbetet ska ge oss utmaningar och bekräftelse på vår kompetens (Svenning 1993).

Arbetsplatsen är oerhört viktig för individen eftersom vårt sociala liv i stor utsträckning sker där. Genom arbetsplatsen får individen möjlighet att både skapa ett socialt kontaktnät av arbetskamrater och att utvecklas personligen. I detta sociala sammanhang som arbetsgruppen utgör, är det upp till varje individ att själv finna sin plats och sin roll. Om hon inte finner sin roll i gruppen eller om hon finner sina arbetsuppgifter otillfredsställande, är risken att hon upplever monoton, tristess och ångest. Detta leder i sin tur ofta till sjukdomar, både fysiska och psykiska. Det är t.o.m. så att den som inget arbete har lever statistiskt sett kortare tid än den som har en daglig sysselsättning (Gedin-Erixon 1992) och (Marklulnd 1992).

### 2:1 Yrkesidentitet

Genom socialisering med andra människor bl.a. våra arbetskamrater skapas vår sociala identitet. Med detta menas den eller de identiteter vi använder i vår interaktion med omvärlden. Vår identitet består av många skikt eller många identiteter; en som används vid umgänge med familjen, en med vänner och en yrkesidentitet. Yrkesidentiteten är en stor och viktig del och kan bestå av olika egenskaper som individen upplever är liknande de övriga gruppmedlemmarnas. Dessa likheter hjälper oss att känna tillhörighet i en arbetsgrupp och upprätthålla dess funktion och existens (Aurell 2001).

Denna yrkesidentitet är relevant både på individ och på samhällsnivå då en viss yrkestillhörighet eller organisationstillhörighet gör att både vi själva och andra identifierar oss efter dessa gruppstillhörigheter. Ett visst yrke eller en viss organisationstillhörighet kan ha olika betydelse, status och symbolvärde i olika sammanhang (a a).



Bedömningen av denna betydelse varierar starkt beroende på var i arbetslivets hierarki individen befinner sig (Svenning 1993).

## 2:2 Medbestämmande

Med detta uttryck menas att varje medarbetare har rätt att vara delaktig i beslutsprocesser och utvecklingen av arbetsplatsen. Individen ska känna sig delaktig i hela organisationen.

För att individen ska kunna skapa sig en stark yrkesidentitet, göra ett bra jobb, trivas och må bra på sin arbetsplats är inflytande, egenkontroll och medbestämmande viktiga ingredienser. Snabba kommunikationsvägar genom organisationen ger möjlighet till självständigt arbete. Genom snabba beslutsvägar, få beslutsnivåer och decentraliserat ansvar kan målet med ett delegerat ansvar och självbestämmande uppnås (Gedin-Erixon 1992). Om individen har inflytande och viss kontroll över sin arbetssituation har hon inte bara möjlighet att uppnå arbetstillfredsställelse och goda resultat, detta verktyg kan även hjälpa henne att hantera stressiga situationer på arbetsplatsen (Svenning 1993).

## 2:3 Individens identitet och funktion i arbetsgruppen

Individens yrkesidentitet är alltså viktig; hon måste känna att hon är delaktig i och har likheter med yrkeskåren på arbetsplatsen.

Om man studerar olika arbetsgrupper finner man många likheter dem emellan, oberoende av kön, ålder och kulturell bakgrund. Människan är ett "flockdjur" och är beroende av gruppen för sin egen överlevnad. I gruppen måste det finnas individer som tar på sig olika roller för att arbetet ska flyta friktionsfritt. Någon eller några behöver vara de som driver gruppen framåt, kommer med idéer och initiativ till nytänkande, vågar säga ifrån och hålla gruppen på samma kurs. Någon eller några andra behöver ha rollen som de eftertänksamma som ser till att beslut inte fattas för spontant och ogenomtänkt, att även små arbetsuppgifter blir utförda och att gruppen behåller kontakten med "verkligheten". Det är viktigt för individen att finna sin plats, sin roll och sin uppgift i gruppen. Om inte, är risken stor att hon hamnar utanför denna sociala gemenskap vilket i sin tur som ovan nämnt, kan leda till, monotoni, tristess och ångest (de Klerk 1992).

Att gruppstillhörigheten är så viktig för individen är en av de psykologiska anledningarna till att vi kan reagera och agera på sätt som ligger långt ifrån vår egen personlighet då vi hamnar i vissa grupsammanhang; vi rycks med. Detta fenomen är på både gott och ont. Gott är det då det krävs att gruppen har samma åsikt, inställning i en viss fråga för att ett givet mål ska

kunna uppnås. Ont är det t.ex. om en orolig grupp i obalans väljer en eller flera olämpliga ”informella ledare” som i sin tur inte kommer överens med en individ i gruppen. Följden här kan bli att denna individ mobbas ut av resten av gruppen (a a).

Med informell ledare menas en person som, ofta på ett karismatiskt sätt, har en informell ledande ställning i gruppen. Denna individ kan slå an tonen som resten av arbetsgruppen anammar, hans eller hennes åsikter är ofta mer värda än andras. Mer eller mindre obemärkt blir denna person en ledare för hela, eller delar av gruppen. Liknande fenomen uppstår i alla gruppkonstellationer och är som sagt, en förutsättning för att gruppen ska kunna fungera konstruktivt. Störst risk för negativa konsekvenser har gruppen om den formella ledaren är svag och gruppen av någon anledning inte är i balans. Vid sådana tillfällen kan, annars sunda och kloka individer, plötsligt agera mot både etiska och juridiska regler utan att egentligen reagera över det. Då är det ytterst viktigt att den formella ledaren stärker sin ställning i gruppen men bibehåller sin neutralitet och oberoende för att kunna se och lösa problemen på ett objektivt sätt (a a).

## 2:4 Organisationens betydelse för individen

För att individerna ska fungera som en arbetsgrupp krävs alltså att gruppen har lämpliga ledare. En annan viktig faktor för att arbetet ska flyta och gruppen fungera är att organisationen är uppbyggd på ett för verksamheten lämpligt sätt, och att arbetsplatsen har en fungerande administration. Detta är naturligtvis inte så lätt att åstadkomma, och var tidsepok har haft sin syn på hur en organisation bäst ska fungera. En av dem är Webers strikta beskrivning av hur en verksamhet ska vara strukturerad för att uppnå bäst resultat. Enligt Weber (1864-1920) finns det vissa byråkratiska grundregler som måste följas för att en organisation ska fungera. Han menade bl.a. att det i förväg måste skapas regler för hur problem ska lösas. Denna mall ska sedan följas vid samtliga fall, vilket både underlättar lösandet av problem och utgör grunden för en viss stelbenthet och brist på flexibilitet i organisationen. Samtliga anställda ska även ha en tydlig befattningsbeskrivning över vilka arbetsuppgifter och områden som varje anställd är skyldig att ansvara för. En tydlig hierarkisk uppbyggnad är viktig för att arbetet ska kunna flyta smidigt. Varje anställd bör ha utbildning och kompetens för sitt område. Alla administrativa åtgärder, beslut och regler måste dokumenteras i skriftlig form (Mabon 1994).

En annan metod att styra företag och organisationer efter, är i många avseenden motsatsen till Webers teori. I hela företagsvärlden har man de senaste årtiondena arbetat med att ”riva pyramiderna” och omstrukturera arbetsplatser till mer flexibla och platta organisationer.

Denna utveckling har till stor del sin rot i att man har önskat effektivisera företag och fabriker och öka vinsterna. Man har insett att *Taylorismen* inte fungerar. Med Taylorismen menar jag att man förutsätter att människan i grunden är lat och att hon, endast genom ackordslön och övervakning kommer att anstränga sig (a a).

Även tidig forskning visade, att individen presterade bättre om hon trivdes på sina arbetsplatser och kände sig uppskattad av sina arbetskamrater och chefer. Genom studier har man funnit att en stor och hierarkisk organisation leder till långa informations- och beslutsvägar. Ett sätt att omforma organisationen på är att låta arbetarna, eller själva producenterna arbeta i självständiga arbetslag där alla individer i laget behärskar samtliga arbetsuppgifter. På detta sätt kan man komma ifrån många förslitningsskador som uppkommer på grund av monotona arbetsuppgifter. Individen får även en större överblick över hela arbetsplatsen och dess funktioner och kan då utöka sina arbetsområden med att ansvara för vissa administrativa uppgifter som t.ex. beställning av material, introduktion av nyanställd personal och eventuella semester- och sjukvikarier. Följden blir att chefspositioner inte längre blir lika viktiga, utan varje medarbetare i företaget får fler producerande arbetsuppgifter och endast en ledningsgrupp behövs för att fatta de övergripande besluten. Denna modell tillämpas med fördel och framgång inom många olika branscher och det har mycket riktigt visat sig att då medarbetarna trivs, kan de även prestera ett bättre resultat och sjukskrivningar minskar (Castells 2001).

Trots självstyrande grupper bör dock inte vikten av att ha en arbetsledare i gruppen förringas.

## 2:5 Stressens orsak och verkan

En väl styrd och organiserad arbetsplats har oftast en nöjd och frisk personalgrupp utan stress och oro. Med bristande styre och organisation är risken dock överhängande att personalen i olika utsträckning drabbas av stresssymptom (Gedin-Erixon 1992).

Grovt sett kan man definiera stress som summan av de reaktioner som uppkommer vid en hotfull situation och som sammantaget innebär att människan mobiliserar extra energi för att möta denna situation. Stress är en reaktion som finns hos alla organismer och ökar helt enkelt dess chanser att överleva men om för mycket energi mobiliseras blir det ”överslag”, vilket i första hand kan leda till att individen blir okoncentrerad och hanterar sin arbetssituation än sämre. Sedan finns det otaliga symptom och följsjukdomar i stressens fotspår. Allt från hjärtklappning, extremt håravfall, magkatarr, eksem, humörförändringar o.s.v. till svåra sjukdomar så som diabetes och hjärtinfarkt kan vara stresssymptom. Var individ reagerar olika i stressiga situationer (de Klerk 1996).

Orsaken till stress behöver inte vara så enkelt som att man har ”mycket att göra” eller att arbetet är dåligt organiserat. En vanlig orsak i dagens yrkesliv är känslan av att inte vara tillräckligt kompetent för att kunna hantera arbetsuppgifter och situationer som eventuellt kan uppstå på arbetsplatsen. Man är rädd för, att om det uppstår en besvärlig situation, så står man ensam utan stöd från chef och arbetskamrater (a a). Stressen behöver alltså inte heller bero på att man inte klarar av en viss uppgift eller situation, utan att man *upplever och tror* att man inte gör det. Denna upplevelse kan botten i olika saker bland annat i känslan av att inte ha arbetets alla bitar under full kontroll. Att ha för få arbetsuppgifter och ibland känna sig överflödiga är en annan orsak till stress.

Vid alla typer av stressituationer är betydelsen av socialt stöd från medarbetare, chefer, vänner och familj det väsentligaste. Att individen får tillfälle att tala om sin situation och veta att någon lyssnar är oftast viktigare än att få kompetent feedback på det som berättas. Detta handlar om att den stressade individen, genom att formulera sina upplevelser i ord, kan se klarare och med distans på sin situation (a a).

För att generellt undvika att personalen drabbas av stress krävs: viss egenkontroll i arbetet, ett positivt arbetsledningsklimat, stimulans i själva arbetet, bra arbetsgemenskap och en lagom tung arbetsbelastning. Den största anledningen till kvinnors stress och utslitning är konflikten mellan de krav som yrkes- respektive kvinnorollen ställer. Dessutom lever många kvinnor med dubbla arbetsbördor; både sköta ett hem och en familj och ta hand om en karriär (Gedin-Erixon 1992).

## 2:6 Forskning och utveckling

Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könsuppdelad. Den manligt dominerade industriella arbetsmiljön är långt mer utforskad än den kvinnodominerade offentliga sektorn. Dessa mer relationsinriktade arbeten kräver ett annat tänkande där de psykosociala och organisatoriska frågorna är centrala (Slutrapport från Arbetslivsfonden ALFA Q program 1995). Under efterkrigstiden har man kontinuerligt arbetat för att inte förändra individen efter arbetsmarknaden utan tvärtom; försöka forma arbetsmarknaden så att den passar individen. Naturligtvis inte bara för individens bästa utan även för att forskning visat att en nöjd individ har bättre arbetsresultat än en som är missnöjd. Bl.a. mot denna bakgrund har även kvinnors arbetsmiljö börjat utforskas, vilket medfört att både de fysiska och psykosociala aspekterna fått utrymme. I de sistnämnda ingår betydelsen av arbetsgemenskap, arbetstillfredsställelse och självförverkligande. De har under den senaste tioårsperioden forskats mycket på arbetsmiljö även inom de kvinnodominerade yrkena. Forskning som gett många svar och

dessutom underlag för vidare forskning i nya frågor som uppstår på en arbetsmarknad i förändring (Svenning 1993).

### **3. Metod**

För att besvara frågeställningen används huvudsakligen en kvalitativ metod. För att stärka analysens reliabilitet används även kvantitativa inslag i form av statistiskt jämförd data. Denna kombination av metoder anser jag vara lämpligast då frågeställningen handlar om hur något upplevs av intervjupersonerna; varför de upplever sin arbetssituation på ett visst sätt. Tolv stycken djupintervjuer av vårdpersonal vid två boendeenheter för förståndshandikappade är genomförda. Anledningen till valet av just denna personal är att jag haft olika vikariat vid avdelningarna under de senaste tre åren. Jag har varit månadsanställd vikarie, timvikarie och samordnare. Att välja mina arbetskamrater kändes naturligt då jag anser att jag har en god, men ändå inte alltför familjär eller nära relation till dem. Jag kunde med andra ord förvänta mig att den jag intervjuade skulle känna sig trygg under min utfrågning eftersom de känner mig, om inte närmare så i alla fall till namnet och lite till.

Denna typ av anknytning mellan forskare och intervjuperson kan vara både en fördel och utgöra ett hinder. Risker finns att forskaren väver in egna erfarenheter vid tolkningen av intervjumaterialet (Holme och Solvang 1997). För min objektivitet talar dock att jag har arbetat på båda sidor; både som vårdare, timvikarie och månadsanställd, och som administratör och arbetsledare. Jag är alltså inte automatiskt partisk i min syn på vård och omsorg. Jag har förståelse för de olika sidornas fördelar och svårigheter och jag ser också tydligt hur de olika tjänstegrupperna med olika medel arbetar mot samma mål; att göra vård och omsorg bättre och bättre.

En annan fallgrupp som en oerfaren forskare kan hamna i är risken att den intervjuade svarar på frågorna så som hon eller han tror att forskaren förväntar sig utan att detta uppfattas av forskaren. Detta kan i viss utsträckning undvikas genom att enkla raka frågor ställs först; t.ex. ålder och antal år vid arbetsplatsen medan frågor som kräver mer eftertanke kommer senare i intervjun (Moxnes 1998).

#### **3:1 Förberedelser**

Jag började med att prata med områdeschefen, berätta vad uppsatsen skulle handla om och be om lov, dels om att göra undersökningen på Västerby och dels för att få genomföra intervjuerna på vårdarnas arbetstid. Efter klartecken och ett ”lycka till” var nästa steg att fråga

arbetsgrupperna om de ville vara med. Detta gjordes då de alla var samlade för konferens, och jag var noga med att påpeka att ingen behövde bli intervjuad mot sin vilja. Jag informerade även om hur deras information skulle behandlas, dvs anonymt. En mindre diskussion uppstod om svårigheten med att använda insamlad data och risken med att någon kunde känna igen och härleda ett visst uttalande till en person (Moxnes 1998). Samtliga vårdare var positiva till att intervjuas. För att genomföra intervjuerna användes delar av ett sällan använt kontor i byggnaden. Detta rum är för vårdarna neutralt; inga jobbiga möten hålls där och ingen är mer hemma än någon annan i rummet.

### 3:2 Personalens inställning till undersökningen

Samtliga involverade var under hela arbetets gång positiva och flera av dem kom själva och ville boka en tid för intervju. De som ännu inte blivit intervjuade var mycket nyfikna på hur intervjufrågorna löd. På inrådan från min handledare, valde jag att inte avslöja frågorna i förväg för att få så spontana svar som möjligt. Jag var noga med att inte vara i vägen med mina intervjuer och jag hjälpte till i vårdarbetet om det var så att mina intervjuer tagit för mycket tid i anspråk.

### 3:3 Västerbys personal

De båda grupperna arbetar i samma hus men vid två olika avdelningar. Den ena; avdelning A, är ett elevhem för barn upp till 21 år. Den andra; avdelning B är en gruppbostad med fyra vuxna boende i åldrarna 26-35 år. Båda avdelningarna arbetar under likvärdiga förhållanden, har samma chef, delar omklädningsrum, har till stor del en gemensam vikarielista, gemensamma personalfester och spenderar ofta sina fikapauser tillsammans. Ofta råder god sämja avdelningarna emellan och de är självklart påverkade av varandra. De arbetar dock separat. Man samarbetar endast vid akuta situationer och söker vikarier då någon ur personalen är sjuk, är på kurs eller liknande. Man delar inte heller ekonomi vare sig det gäller personal eller andra omkostnader. Avd. A består enbart av kvinnor i åldrarna 20 till 45 år och avd. B har två manliga medarbetare som båda har månadsvikariat, lång erfarenhet av vård och omsorg men ingen vårdutbildning. Vårdarnas åldrar är mellan 22 och 46 år med en medelålder på 31 år. Därför kommer de som är 30 år och över att refereras till som *äldre* och dem under 30 som *yngre*.

Västerby tillhör stadsdelen Limhamn/Bunkeflo som är den till ytan största av Malmös tio stadsdelar. Den har ca 30 000 invånare, den lägsta andelen invånare med utländsk bakgrund,

ytterst få hushåll med socialbidragsberoende och en hög medelinkomst. Stadsdelsfullmäktige ansvarar för en stor del av den lokala servicen till invånarna. Stadsdelsförvaltningen i Limhamn/Bunkeflo ansvarar för förskoleverksamhet, grundskola, äldreomsorg, individ- och familjeomsorg, lokal fritidsverksamhet, stadsbibliotek, lokal kultur och omsorg om funktionshindrade ([www.malmo.se](http://www.malmo.se)).

### 3:4 Urval

Samtlig dagpersonal som samtyckt till att vara med i undersökningen intervjuades. Detta innebar 12 intervjuer, vilket jag ansåg skulle ge mig tillräckligt med material för att belysa frågeställningen. Nattpersonalen arbetar under lite annorlunda former; de är ensamma en på var avdelning. De har specifika arbetsuppgifter som de ensamma skall sköta, och behöver på så vis inte samarbeta så mycket med annan personal. Många av frågorna handlade om just samarbete och arbetskamrater och hur viktiga dessa aspekter var för att man skulle trivas på sin arbetsplats. M.a.o. skulle nattpersonalens svar bli svåra att analysera tillsammans med svaren från dagpersonalen.

### 3:5 Intervjuguide

En intervjuguide användes vid intervutillfällena. Att arbeta med en sådan istället för ett standardiserat frågeformulär ger en större flexibilitet och har fördelen att man kan koncentrera sig på ämnet man talar om; man kan ställa de följdfrågor man anser vara relevanta, istället för att slaviskt följa ordningen i ett frågeformulär. Intervjuaren kan istället pricka av de frågor eller områden som man talat med intervjupersonen om och samtidigt enkelt hålla reda på vilka bitar man har kvar. Nackdelen med en halvstrukturerad intervju med intervjuguide är att det insamlade materialet är svårare och mer tidskrävande att analysera än t.ex. en enkätundersökning. Å andra sida har man större möjlighet att få en helhetsbild över undersökningen då man som intervjuare står fri att ställa de följdfrågor som passar vid ett specifikt tillfälle (May 1997).

Det tog ganska lång tid att komma fram till vilka frågor som skulle ställas för att täcka in hela frågeställningen. Många frågor togs bort, omarbetades och sattes i ny ordningsföljd. Det är viktigt att formulera frågor neutralt, utan att avslöja forskarens åsikter och förväntningar och samtidigt försöka förhindra att svaret blir ett enkelt ”ja” eller ”nej” (Kvale 1997). Eftersom det är en social eller samhällelig process som undersöks är intervjupersonernas egna, personliga svar och åsikter av stor betydelse (Holme och Solvang 1997).

### 3:6 Provintervju

Innan det var dags att göra första intervju utfördes en provintervju för att se om intervjupersonen uppfattade frågorna så som det var meningen att de skulle uppfattas. För att inte riskera att första intervjun med personal på Västerby skulle bli dålig bad jag min syster ställa upp på en provintervju. Hon är barnskötare till yrket med specialkompetens kring handikappade barn. Hon arbetar på en förskola med både friska och handikappade barn. Jag visste därför att hon skulle kunna relatera till nästan samtliga av mina frågor och inte tveka att påpeka om någon av frågorna vara tvetydig. Några justeringar fick göras bland frågorna, men den största nyttan av denna provintervju hade jag av att få öva mig på att ställa frågorna, och vara beredd med följdfrågor åt olika håll.

### 3:7 Djupintervjuer

Samtliga intervjuer spelades in på bandspelare. En stor fördelen med en bandspelare är att man som intervjuare inte behöver tänka på att anteckna under tiden utan kan koncentrera sig på vad intervjupersonen säger och att finna och formulera de bästa följdfrågorna. Endast en intervjuperson kommenterade att det kändes lite konstigt att veta att det som sades spelades in på band. De flesta andra kommenterade inte att bandspelaren låg på bordet eller att kassett byttes ibland. Med tanke på min bakgrund som vikarie på Västerby ansåg jag det vara extra viktigt att hela tiden ha min neutralitet som forskare i åtanke. Jag ville vara säker på att senare kunna analyserade det som verkligen hade sagts och inte det som jag trodde eller förväntade mig skulle ha sagts.

Intervjuerna varierade väldigt mycket i längd, allt från 35 minuter till två timmar. En enorm tidsskillnad med tanke på att samma intervjumanual användes vid samtliga intervjutillfällen. De flesta tog ca en timma och tiden tycktes gå väldigt fort.

Endast två intervjuer utfördes per dag. Detta dels för att det skulle finnas tid för att skriva ut intervjuerna samma dag, dels för att jag som forskare skulle kunna behålla fokus och koncentration vid varje intervjutillfälle. Intervjuerna hölls parallellt med kursen ”Participatorisk kunskapsutveckling” vilket innebar att tid för seminarium och grupparbeten även behövdes avsättas. Därför blev intervjuperioden ganska lång; tre veckor. Den långa tiden påverkade intervjuerna på så sätt att jag blev säkrare i min roll som intervjuare och kunde se på frågorna från lite olika perspektiv. Detta kan ha påverkat sättet att ställa dem och i förlängningen även intervjupersonens svar. Jag försökte emellertid hålla den risken i minnet och gjorde bara en första snabb genomgång av det utskrivna materialet innan samtliga



intervjuer var klara. Denna snabbgenomgång gick till så att jag lyssnade på intervjun samtidigt som jag följde med i den utskrivna texten. Jag kunde då i marginalen skriva känslor som jag tyckte mig höra i rösterna på kassetten. Jag hörde t.ex. irritation, apati och oro i rösterna när vi talade om vissa ämnen. Jag upptäckte även att en intervjuperson svarade väldigt slentrianmässigt på frågorna; min upplevelse var att hon svarade så som hon trodde att det förväntades att hon skulle svara. Detta påverkade hela bedömningen av den intervjun. Dessa svar avvek dessutom ofta från övriga intervjuvar. Då samtliga intervjuer var klara fanns tolv häften med intervjuer; ett för varje person.

Vanligt är annars att forskare varvar intervjuer med analysperioder för att kunna känna när det insamlade materialet är tillräckligt; när man börjar känna igen svaren (Kvale 1997).

### 3:8 Analysprocessen

Att analysera intervjuerna har varit den roligaste, svåraste och mest tidskrävande delen av hela uppsatsarbetet. Processen började med åtskilliga genomläsningar av vart och ett av häftena med intervjuutskriften. Lite komiskt var det att jag hörde intervjupersonens röst i mitt huvud då jag läste utskriften flera veckor efter intervjutillfället. I marginalen skrev jag vissa stödord som summerade ett visst stycke. Detta för att lätt hitta tillbaka då det var dags att jämföra de olika intervjuerna med varandra.

Sedan grupperades svaren i centrala teman som t.ex. ”anställningar” och ”konflikter”. En box Stabilo färgpennor, point 88 kom här till stor nytta. Färgerna underlättade ännu mer arbetet med att bena ut och strukturera upp materialet. Olika kategorier formades kring det som t.ex. hade med anställningar att göra. Under rubriken anställningar delades data upp i kategorierna deltidstjänster, tillsvidareanställningar, karriärmöjligheter, lön och betyg. Ur dessa kategorier söktes sedan samband och skillnader i svaren. Variablerna kön och ålder användes bl a. De flesta av de citat som senare skulle användas plockades ut i detta skede. Citaten valde jag ut då jag tyckte att ett visst uttalande var summerande för den generella åsikten bland intervjupersonerna.

När materialet var isärplockat började nya mönster att framträda. Statistik fördes över vissa frågor för att analysen så småningom skulle vara mer pålitlig.

## 4. Västerbys personal

I detta kapitel presenteras undersökningen i fem avsnitt; anställningsformer, medbestämmande och administrativa arbetsuppgifter, hälsa samt övriga frågor. Varje

överskrift följs av en kort presentation av ämnet följt av en redogörelse för intervjuvaren och avslutas med en kort analys.

## 4:1 Anställningsformer

Frågorna som ställts kring ämnet handlar om effekterna av det stora antalet deltidstjänster, om vikten och innebörden av att ha en tillsvidareanställning samt personalens inställningen till karriär. Även frågor rörande lönens betydelse och personalens bakgrund vad gäller utbildning och betyg har berörts.

### 4:1:1 Deltidstjänster

Inom vård och omsorg är det idag mycket vanligt med anställningar i form av deltidstjänster. Detta är en faktor som starkt bidragit till att göra och behålla vårddyrket som ett kvinnodominerat sådant, eftersom kvinnor i långt högre utsträckning än män väljer att gå ner i arbetstid då de bildar familj. Dessa deltidstjänster är särskilt vanligt förekommande på dagens gruppboende och elevhem då den tyngsta arbetsbördan ligger på morgonen och kvällen. Några timmar mitt på dagen är de boende i skolan eller på annan daglig verksamhet där personal med annan kompetens tar över. På gruppboendet och i elevhemmet återstår då hushållssysslor såsom matinköp, städning och tvätt. Konferenser, föredrag och möten planeras också ofta in under dessa timmar.

Den kommunala sektorn har den lägsta andelen heltidsanställda med 30 % och den högsta andelen deltidstjänster med 58 % jämfört med alla branscher, de övriga 12 % är timanställda. Om man sammanför hela antalet anställda i kommuner och landsting framkommer, att det sker en svag ökning av andelen heltidsanställda, en svag minskning av andelen deltidstjänster men också en svag ökning av antalet timanställda. Man har alltså för att komma runt problemet, ersatt deltidstjänster med timavlönade vikarier. Även inom denna starkt kvinnodominerade sektor (95 % kvinnor) finns en skillnad mellan könen beträffande sysselsättningsgrad; en kvinnlig vårdanställd arbetade i snitt 81 % av en heltid och en manlig anställd 86 %. Fler heltidstjänster och färre deltidstjänster och timavlönade torde löna sig eftersom forskning visar att färre vikarier och en högre personaltäthet genererar en bättre arbetsmiljö, vilket i sin tur ger en lägre sjukfrånvaro och minskad personalomsättning. Dessutom ökar vårdkvaliteten och andelen nöjda patienter och vårdtagare med dessa åtgärder (Näringsdepartementet 1999).

Det finns personalunderlag för att öka andelen heltidsanställda. I november år 2001 hade Skånes arbetsförmedling sammanlagt 4 779 registrerade deltidarbetslösa vårdutbildade.

Kunde dessa få arbeta heltid hade en del av vårdkrisen kunnat dämpas och deras privatekonomi förbättras (a a). Problemet har närmast legat hos kommunerna vilka har haft mindre summor skattemedel att fördela än tidigare år.

Dessa problem har även drabbat Malmö kommun och Stadsdelsförvaltningen i Limhamn-Bunkeflo som tvingats skära i sin budget, vilket även har påverkat Västerbys gruppbostad och elevhem, om än marginellt. För att effekterna ska bli så små som möjligt har man på Västerby valt att inte skära i de anställdas scheman. Först då en tjänst blir vakant har man skurit bort timmar från den, innan någon ny person anställts på tjänsten. Detta har inneburit att antalet arbetsdagar är samma för de nyare anställda men antalet arbetstimmar färre. De som varit anställda i många år var naturligtvis de som var mest nöjda med just sitt schema, men de som anställts på senare år ansåg att fördelningen på arbetstimmar och arbetsdagarnas längd var orättvis.

Problemet med deltidstjänster på Västerby hanterade personalen på olika sätt. En del såg det som en fördel att man delvis själv kan välja när man ska arbeta fyllnadstimmar för att komma upp till heltid. Ser man det så kan man ju nästan säga att man har flextid. En av de äldre medarbetarna uttryckte följande:

*Nu har jag gått länge på denna tjänsten på 89 %. Den trivs jag bra med, man kan jobba extra om man vill och man har fritid. Jag vill inte jobba mycket för jag vill vara ledig mycket för man har ju så mycket med familj och vänner och pojkvän och så...*

Samtliga ansåg att det i grunden var fel att det inte var upp till personalen utan till arbetsgivaren att bestämma tjänstens grad. Dock pekade man på det faktum att det var en bra arbetsplats och att det var viktigare än att få exakt de arbetstider som man önskade. På frågan om hur drömarbetstiderna såg ut svarade en medarbetare som endast varit på Västerby några månader:

*Då skulle jag vilja jobba 95 % istället för 75 %. Vi har ju dragit ner på dagarna när ingen är hemma. Alltså det är ju bra egentligen men rent ekonomiskt för mig är det ju inte bra. Hade jag fått drömschemat så hade det ju varit måndag till fredag, helt klart inga kvällar. Men det är ju lika lätt som att hitta en nål i en höstack inom vården.*

De båda männen accepterade att inte få en heltidstjänst eftersom de inte tänkte stanna på Västerby någon längre tid. Båda hade fritidsaktiviteter som tog mycket tid i anspråk. Skulle de vilja arbeta kvar hade båda krävt en högre lön och heltidstjänst. Ingen av dem sa sig kunna acceptera vare sig sitt nuvarande schema (arbetstider) eller anställningsgrad för någon längre tid.

Att tjänsterna inte var heltid och att arbetstiderna varierade hade alla mer eller mindre accepterat och slutat reflektera över. På den direkta frågan framkom det att ingen egentligen ville arbeta helger och kvällar men de såg ändå fördelarna med att istället få sovmornar och lediga dagar mitt i veckan. Den ekonomiska ersättning som utgår för obekvämt arbetstid sa sig många också vara beroende av. Många påpekade att genom dessa deltidstjänster och obekväma arbetstider kunde mer tid läggas på hem och barn. Sammantaget var intervjuvärdens kring denna fråga väldigt tvetydiga; å ena sidan ville de flesta gärna gå upp i tid för att förbättra lönen, men å andra sidan hade de flesta rutat in sitt privatliv efter sina arbetstider, vilket innebar att lediga vardagar var uppbokade för familj och hushållsarbete. Det verkar som om männen mer naturligt tar för sig och kräver eller ordnar den form av tjänst som de önskar och tycker att de vill ha. Detta med tanke både på Näringsdepartementets (1993) siffror om anställningsgrad och på mina intervjuvar.

#### 4:1:2 Tillsvidareanställning

I dagens samhälle blir internutbildning mer och mer vanlig inom de flesta yrkesområden. Så är det även inom vård och omsorg. Kursinnehållet varierar från kostkunskap, via medicinhantering till de senaste forskningsrönen på ett visst område; t.ex. epilepsi. En vikarie står delvis utanför denna förmån, det kanske inte är lönt att anmäla sig till en viss kurs då vikariatet kan ha tagit slut innan kursen startar. Även om så inte är fallet är det den tillsvidareanställda personalen som har första ”tjing” på kursplatserna som arbetsplatsen erbjuder.

Trots att karriärmöjligheterna är små för en vårdare finns det ändå mer eller mindre attraktiva arbetsplatser att arbeta vid och tjänster att söka. I viss mån ger dessa fortbildningskurser också en möjlighet för vårdaren att höja sin lön med några extra hundralappar, inte heller denna möjlighet har den timanställda på samma sätt som den tillsvidareanställda.

Samtliga intervjupersoner på Västerby sa sig anse att en tillsvidarejänst var mycket viktig att sträva efter. Ingen av dem var orolig för att stå utan arbete inom omsorgen, men de menade att de förmåner som en fast anställning innebär är värda att offra ett visst uns av frihet för. Anledningarna var t.ex. att veta ganska exakt hur stor inkomst man skulle få den närmaste framtiden för att kunna planera sin privatekonomi och boka resor långt i förväg. En intervjuperson svarade:

*Man måste ha fast jobb för att få låna pengar i bank. Det är så det gäller va. Som nu när jag köpte min lägenhet – hade jag inte haft fast jobb så hade inte jag fått köpa den. Det är sådana grejor det handlar om. Får man inte en fast tjänst blir man inte kvar så länge, den saken är klar.*

De flesta intervjupersoner talade om att det är lättare och roligare att engagera sig på jobbet om man visste att man fick vara kvar på just den avdelningen och just det schemat. Flera tyckte att man också vågade framföra kritik och vara med i långtidsplaneringen av arbetet om man hade en tillsvidareanställning. Samtliga uttryckte tankegångar om trygghetsaspekten med en tillsvidareanställning; tryggheten både i en fast inkomst men framför allt i en arbetsgrupp. De flesta ansåg också att de kände sig mer betydelsefulla, både på arbetet och som privatpersoner om de hade en tillsvidareanställning jämfört med vikariat. De som hade ett vikariat hade redan bestämt sig för att inte bli kvar under någon längre tid, så vikariatet såg de inte som ett hinder i sig. De skulle dock alla ha tackat ja till en tillsvidaretjänst om de erbjudits en sådan. Samtliga av vikarierna var övertygade om att de då skulle arbeta längre vid arbetsplatsen än vad de tidigare tänkt.

Andra fördelar som nämndes var förmånen att få ett medlemskort till ”Friskis och Svettis” till rabatterat pris vars kostnad dras på lönen varje månad. Även Viktväktarkurser kunde fås lite billigare och betalades genom avdrag på lönen.

Sammanfattningsvis ansåg intervjupersonerna att en fast anställning var något viktigt och eftersträvansvärt. De ansåg sig vara pålitligare i såväl allmänhetens som myndigheternas ögon om de hade en tillsvidareanställning. Att kunna planera sin ekonomi och sitt privatliv var viktiga faktorer, men största anledningen till att en tillsvidareanställning var så viktig, var att de då visste att de fick vara kvar på just den arbetsplatsen. Att våga säga sin mening och vara delaktig i planeringsarbete var också viktigt. Här kan knytas an till vad Svenning (1993) tar upp; om vikten av att känna delaktighet, ha inflytande och egenkontroll över sin arbetssituation. En vikarie som väntar och hoppas på en tillsvidareanställning vill inte vara för obekvämt genom att framföra för många egna åsikter, önskemål och krav då detta kan uppfattas som besvärligt av arbetskamrater och chef. Denna återhållsamhet med engagemang och inflytande kan försämra både arbetsglädje och arbetsresultat. Även det faktum att grupptillhörighet och yrkesidentitet blir starkare om individen får en tillsvidareanställning kan nämnas med hänvisning till Aurell (2001).

Ingen var medveten om att en tillsvidareanställning, innebär att personen är garanterad arbete inom Stadsdelsförvaltningen, men att det inte finns några juridiska hinder för att någon ur

personalen flyttas till en annan vårdenheter. Detta är förvisso ytterst ovanligt men dock lagligt möjligt.

#### 4:1:3 Karriärmöjligheter

Den som läst vårdprogrammet på gymnasiet har behörighet att söka många olika arbeten inom vård och omsorg. Det finns inte några direkta, naturliga karriärvägar uppåt i ansvar och lön. En utbildad vårdare kan, utan större svårigheter byta inriktning från t ex omsorg av förståndshandikappade till äldreboende, barnomsorg, assistent i särskola o.s.v. Vissa variationer i kompetenskrav finns naturligtvis men internkurser löser oftast de problemen. Det flesta jobben har ungefär samma lön. Vill någon klättra på karriärstegen mot högre löneklasser och högre befattningar i hierarkin krävs egna insatser och initiativ till vidareutbildning. Kan man som t.ex. vårdare tänka sig att skaffa sig en sjuksköterskeexamen får man först komplettera sina gymnasiebetyg på komvux för att få behörighet till studier vid universitet och högskola. (detta gäller dem med tvåårig gymnasieutbildning) Samma sak gäller för den som vill söka läkarlinjen, sjukgymnastutbildning, logoped eller dyl (Näringsdepartementet 1999).

Män är generellt mer intresserade av att göra någon form av karriär jämfört med kvinnor och det är fortfarande männen som arbetar mest och har den högsta inkomsten i en familj (SCB).

Av de vårdare jag intervjuat på Västerby nämnde ingen karriär som ett sätt att se på sina yrkesliv. Inte heller de som hade andra planer än att arbeta inom vård och omsorg under någon längre framtid. En av de yngre intervjupersonerna nämnde saken utan att lägga någon värdering i det, bara ett konstaterande:

*Det är väldigt svårt att göra karriär inom detta yrke.*

Ett flertal tog upp bristen på karriärmöjligheter som en stor anledning till att så få manliga vårdare fanns inom yrket. Ingen sa sig vara inställd på att arbeta på Västerby hela livet men de flesta sa sig vara nöjda och hade inga planer på att söka sig därifrån inom den närmaste framtiden. Skulle de byta arbete skulle det vara till ett arbete med nya, mer stimulerande arbetsuppgifter, inte för att göra karriär. Några kunde tänka sig att så småningom söka anställning på dagcenter där arbetet är mer pedagogiskt upplagt jämfört med elevhem och gruppboende där omvårdnadsbiten kräver stort utrymme. Några kunde tänka sig att arbeta på en sjukhusavdelning, ytterligare två intervjupersoner sa sig någon gång i livet vilja pröva på att arbeta på ett kontor och två var intresserade av att jobba i en butik. Samtliga poängterade vikten av att få möta människor i jobbet även i framtiden.

Flertalet uttryckte ovilja till att lägga alltför mycket tid och energi på arbetet, några drog parallellen karriär – konkurrens ur ett negativt perspektiv. En kvinna sa:

*Alltså om man är chef, då har man ju andra chefer som sina arbetskamrater. Men en del chefsjobb är kanske bättre än andra chefsjobb, och i så fall så konkurrerar man ju med sina arbetskamrater. Och då kan det ju inte va' så kul att gå till jobbet, ifall men inte vet om ens arbetskamrat ska försöka ta ens jobb.*

Ingen var intresserad av att söka den vakanta arbetsledartjänsten som finns på Västerby, trots att den skulle ge något bättre lön, heltidstjänst på kontorstider och fri utbildning. De flesta började med att säga att det nog skulle vara svårt att vara arbetsledare, en del skyllde på sitt temperament och några pratade om att de inte var så bra på att hålla reda på papper. Alla trodde att deras relation till resten av arbetsgruppen skulle försämrats om de blev arbetsledare. Problematiken kring arbetsledarrollen kommer att behandlas senare.

Sammanfattningsvis är det tydligt att det som kallas ”karriär” inte är något som attraherar vårdarna på Västerby. Att det är svårt att göra karriär är, enligt undersökningen en av anledningarna till att så få män söker sig till yrket. Det tycks som om nästan all Västerbys personal trivs med sina yrkesliv utan att tänka i karriärsteg, de hade förmodligen inte gjort karriär även om de valt ett annat yrke. Inte för att de inte skulle vara kapabla till det utan därför att de inte ser på sina yrkesliv på det sättet. De värderar andra saker högre än att vara på jakt efter ett mer krävande, bättre betalt arbete med högre status. Relationen till arbetskamraterna och tryggheten i att vara delaktig i en arbetsgrupp värderas högre än höjd lön och kontorsarbetstider. Umgänge med familj och ett allmänt rikt socialt liv tycks vara andra viktiga faktorer i intervjupersonernas liv.

Alltså återigen; gemenskapen, erkännandet och grupptillhörigheten är viktigare än lönen (Svenning 1993).

#### 4:1:4 Lönen

Jämfört med andra yrkeskategorier ligger vårdaryrket långt ner på löneskalan. Endast städare och kvinnliga bygghantverkare hade sämre medellön än vårdare år 1999. Medellönen för en manlig vårdare var då drygt 14 000 och för en kvinnlig knappt 14 000. Generellt är dock lönerna ganska lika för yrken där ingen högskoleutbildning krävs. Allmän kontorspersonal hade detta år en medellön på 17 000 för män och 16 000 för kvinnor. Fordonsförarlönen var i snitt 16 500 för män och 16 000 för kvinnor. Om arbetsmarknaden betraktas i skikt finner

man männen i toppen och kvinnorna i botten av varje skikt. Lönerna för yrken med smal kunskapsbas har sämre löneutveckling än yrken med krav på högskolekompetens (SCB).

Av alla frågor jag ställde under mina intervjuer på Västerby var de som hade med lön att göra de mest laddade. Alla hade mycket att säga kring frågan; åsikter om lönen i relation till prestation och ansvar, åsikter om vårdarlönen i förhållande till andra yrkeskategorier och åsikter om att den låga lönen berodde på den stora kvinnodominansen.

De som tog upp lönen mest i negativa ordalag var de yngsta medarbetarna som hade andra ambitioner än att arbeta som vårdare under någon längre framtid (några år). De båda manliga medarbetarna ansåg att lönen var oacceptabel och att det var en av de största anledningarna till att de hade andra karriärer i sikte. En av de manliga medarbetarna uttryckte sig följande:

*Lönen är naturligtvis totalt kass, det kan jag inte sticka under stol med. Den är totalt värdelös... Det går inte att bilda familj på en sån här lön.*

De äldre kvinnorna uttryckte sig negativt om lönen enkom då vi pratade om frågor kring ämnet varför det är svårt att rekrytera folk och varför många slutar inom vården. När vi talade om deras egen personliga situation nämnde de sällan eller aldrig lönen. En av de äldre intervjupersonerna svarade:

*Man vänjer sig.*

Det tycks som om endast ett fåtal av intervjupersonerna är medvetna om att löneskillnaderna inte är astronomiska mellan vårdare och andra yrken med låga utbildningskrav. Vad de känner till är att andra branscher med högre utbildningskrav ger högre lön även om arbetet inte är direkt krävande eller svårt. En av de yngre intervjupersonerna som arbetat på Västerby i tre år jämförde sig med sin pojkvän som just avslutat en utbildning med teknisk inriktning. Han hade som ingångslön flera tusen kronor mer än vad hon hade med tre års arbetslivserfarenhet. De flesta har ändå accepterat lönenivåerna och reflekterar inte ofta över den för egen del. Denna förutfattade mening; att vårdlöner är långt sämre än andra yrkens löner, kan ha en kraftig negativ inverkan på blivande gymnasiestudenter och vid rekrytering av personal till vård och omsorg.

#### 4:1:5 Utbildning och betyg

Syftet med dessa frågor är att ur ännu en aspekt ta reda på människor söker sig till vårddyrket. Är det en slump; för att de inte vetat riktigt vad de velat arbeta med, för att de kände ett kall eller för att de kanske rent av inte hade betyg goda nog för att komma in på annan utbildning?



Västerbys ledning har tagit ett beslut om att inte ge någon utan utbildning fast anställning om inga särskilda omständigheter råder. Detta för att höja vårdkvaliteten och statusen i yrket. Ingen av långtidsvikarierna har någon vårdutbildning.

Av Västerbys personal hade hälften gått den raka utbildningsvägen med vårdgymnasium direkt efter grundskolan. De hade samtliga kommit in på sitt förstahandsval och ingen sa sig ha valt ett annat program om de haft bättre betyg i grundskolan. Tre personer utbildade sig först efter att ha arbetat några år som utbildade vårdare. Två av dem hade gått ”Distribution och kontor” på gymnasiet och sedan arbetat i butik. De hade båda funderat på att söka vårdgymnasium; den ena ansåg sig inte ha fått tillräckligt med information om linjen och den andra hade fått uppfattningen att det var en dålig utbildning. Den tredje hade fått tjänst som vårdbiträde på ett sjukhus under sjuttioalet då kompetenskraven var lägre än idag. Samtliga utbildade vårdare har uppskattat sin utbildningstid även om en del kritik kring själva utbildningen har framkommit. Kritiken har framförallt handlat om dålig kursplanering och inte om utbildningens innehåll.

Från grundskolan hade samtliga vårdare medelbetyg eller däröver. De flesta hade redan innan de sökte till gymnasiet, bestämt sig för att de ville ”arbeta med människor”. På frågan om de hade pluggat hårdare i högstadiet om de visste att intagningspoängen varit väldigt höga till vårdutbildning sa sig samtliga ha lagt på ett extra kol, även de som kommit in med god betygs marginal. Ingen av de tre långtidsvikarierna tänkte utbilda sig till vårdare utan hade andra utbildningsplaner. En av dem, den kvinnliga, hade för avsikt att utbilda sig till ett vårdrelaterat yrke. Ingen av männen hade några sådana funderingar eller framtidsplaner.

Enligt undersökningen på Västerby har nästan samtliga av den tillsvidareanställda personalen medvetet valt vårdutbildning redan på högstadiet. Av dem som gjort andra yrkesval på gymnasiet och kommit till vårdsektorn senare sa sig samtliga ha varit nyfikna på vårdyrket redan på högstadiet men olika omständigheter tog dem till vården först på omvägar. Det har alltså inte varit någon slump att de börjat arbeta inom vården och de har alla haft betyg goda nog för att söka andra program på gymnasiet.

#### 4:2 Medbestämmande och administrativa arbetsuppgifter

Syftet med att beröra detta område är att försöka reda ut om det finns en bra grund för medbestämmande på arbetsplatsen, om personalen känner att de har något att säga till om

samtr om de upplever att deras kunskaper tas på allvar. Syftet är vidare att belysa hur de arbetsuppgifter som inte är direkt vård- eller omsorgsrelaterade; administrativa arbetsuppgifter, påverkar yrket. Gör de administrativa arbetsuppgifterna arbetsdagen mer stimulerande eller har de bara komplicerat och försvårat yrket? Är dessa frågor viktiga i valet att stanna kvar eller byta arbete?

#### 4:2:1 Medbestämmande

Jämfört med män har kvinnor sämre möjligheter att påverka sina arbetsförhållanden.

Orsakerna ligger i ett mindre fackligt engagemang, större andel deltidsarbetande, arbetets organisation, och vårdtraditioner (Gedin-Erixon 1992).

Västerbys arbetsgrupper skiljer sig något från andra liknande enheter i och med att de inte har någon samordnare och arbetsledare i sitt dagliga arbete. De får själva ansvara för mycket av det praktiska arbetet runt själva vård- och omsorgssysslorna. Områdeschefen går nästan alltid att nå per telefon men de primära besluten fattas på avdelningen och områdeschefen har stort förtroende för arbetsgrupperna. Det positiva är att det kan ge gruppen utrymme att utvecklas självständigt och ta initiativ till nya idéer och projekt. Var fjärde vecka har arbetsgruppen en halvdagskonferens då även områdeschefen är närvarande. Vid dessa möten diskuteras allt som har med gruppbestämmande att göra; både de boendes och personalens situation. Mötena är oftast hållna i demokratiskt anda med en ordförande som ser till att dagordningen följs och ger ordet till var och en som önskar tala. Två gånger per år utökas dessa halvdagskonferenser till att omfatta en hel dag.

På frågan om Västerbys personal ansåg att de hade inflytande och kunde påverka vård- och omsorgsarbetet var samtliga överens. Alla kände att deras röster blev hörda och att deras åsikter rörande de boende och även själva bostaden blev beaktade. De ansåg vidare att de deltog i beslutsprocesser i det som rörde deras arbete. Två intervjupersoner berättade att de upplevde att en del av deras arbetskamrater höll inne med sin mening vid möten och konferenser och att eftersom de var så fåordiga och blyga missades ofta deras synpunkter och åsikter. De ansåg att de tystlåtna fick skylla sig själva om de inte fick sina idéer genomförda eller sina åsikter speglade av sina arbetskamrater. På frågan om en av de mer tystlåtna medarbetarna kände att hennes röst blev hörd svarade hon:

*Ibland, ibland tycker jag bara att det är för mycket tjafs och då orkar jag inte med det, då får dom prata på för så viktigt är det inte för mig.*

På följdfrågan om hon i alla fall kände att hon hörsammades om hon verkligen hade något att säga kände hon att hon hade gruppens uppmärksamhet i lika stor utsträckning som någon annan. Nästan alla sa sig våga säga ifrån och komma med egna åsikter och idéer i större utsträckning sedan de fått en tillsvidare tjänst.

Det märkliga är att ingen kände sig överkörd, trots att vissa medarbetare medgav att de pratade mer och tog mer plats än andra. Arbetsgruppen i stort var ändå väl medveten om de tystlåtna.

Detta tyder på att det finns en lyhördhet i gruppen, trots att den största källan till konflikt är just brist på kommunikation. Det tycks alltså som om alla i arbetsgruppen har en självklar roll och ingen av dem är osynlig för övriga gruppmedlemmar. Alla roller är dock olika (de Klerk 1992) men de behövs lika fullt för att gruppen ska fungera som en helhet. Gedin-Erixon (1992) påpekar att medbestämmande och inflytande över den egna arbetssituationen är viktiga inslag för att arbetet ska fungera och personalen trivas.

#### 4:2:2 Relation till chef

På alla typer av företag och arbetsplatser arbetar man för att finna och bibehålla en god relation uppåt och neråt i en arbetslivshierarki. Även om alla parter i företaget strävar efter samma mål har alla olika uppgifter, funktioner och utgångspunkter. Detta gäller naturligtvis även inom vård och omsorg. Vårdpersonalen ser till de dagliga vårdbehoven och en chef bör ha koll på planeringen i ett längre perspektiv. Dessa olika perspektiv kan ibland vara svåra att förena då ekonomi och långsiktig verksamhetsplanering inte alltid ger bästa resultat för individen i stunden. Även om informationsflödet från chefer och stadsdelsförvaltning är rikligt och relativt lättillgängligt har vårdpersonalen en svag och oklar teoretisk bild av resten av organisationen. Detta gör att helhetsbilden av organisationen kan bli något endimensionell.

Av Västerbys personal var de yngre mer kritiska till det mesta som hade med ledning att göra. De ansåg att ingen av deras överordnade i Stadsdelsförvaltningen förstod vilket arbete de utförde. De ansåg också att ledningen inom Stadsdelsförvaltningen inte lyssnade eller brydde sig om dem, men då de mer specifikt tillfrågades om deras behov och önskemål blev beaktade, visade det sig att de flesta hade blivit hörsammade med tillfredsställande åtgärder vid de tillfällen då man bett om hjälp. En yngre intervjuperson uttryckte sig följande:

*Jag skulle aldrig ringa till chefen om det inte var absolut nödvändigt. Jag vet liksom inte riktigt vad jag ska säga och hur jag ska säga... Jag blir bara nervös ha ha ha*

De yngre var också de som var mest negativa till att ingen arbetsledare fanns på arbetsplatsen, men de ville ändå fortsätta att arbeta självständigt utan en chef på allt för nära håll.

Förtroendet för chefen var klart starkare hos de äldre medarbetarna, de hade också en större förståelse för och tillit till chefer och organisationen i stort inom Stadsdelsförvaltningen. De ansåg att de hade en god relation till chefen och de kunde acceptera och förstå att allt inte alltid blev så som de önskade. Endast en av de äldre hade ett väldigt litet förtroende för sina chefer, detta p.g.a. att hon vid två tillfällen känt sig kränkt och nonchalant behandlad av sina överordnade. Dessa misstag hade även tillfälligt påverkat hennes privatekonomi negativt. Incidenterna var enda anledningen till hennes brist på tillit inför chefen och annan administrativ personal. Ingen visste ingen hur stadsdelsförvaltningens administration var uppbyggd i sin helhet.

En övertygande bild målades upp av att samtliga intervjupersoner tyckte att de klarade sig bra utan chef. De trivdes med att själva kunna disponera sin tid och styra över sin arbetstakt. De problem som uppstod ansåg de sig kunna hantera själva och de löste eventuellt svåra situationer med sin egen och sina arbetskamraters arbetslivserfarenhet som utgångsläge. En slentrianmässig, negativ bild av chefer i allmänhet var utbredd bland de yngre medarbetarna, få hade dock några konkreta belägg för sin attityd. Min tolkning är dock att en del av de yngre kände sig lite generade inför chefen och de visste inte riktigt vilken relation de hade eller förväntades ha med henne.

Det som inte kunde hanteras särskilt bra utan arbetsledning var då det uppstod någon form av konflikter inom arbetsgrupperna. Webers teorier (Mabon 1994) om vikten av en stark och tydligt strukturerad organisation är här lätt att dra en parallell till. Västerby fungerar väl på de flesta områden och de flesta problem som dyker upp löser man internt. När man misslyckas, är glappet mellan organisationen och chefen för stort och en konflikt eller oroshärd hinner bildas innan chefen underrättas. Den platta organisationen (Castells 2001), som delvis tillämpas på Västerby fungerar alltså inte riktigt när inte direktiv och delegering är tydliga. En annan tydlig parallell kan dras till de Klerks (1992) teori om att arbetsgruppen fungerar som en flock i många avseenden och har behov av en ledare särskilt vid tider av förändring och oro. Det är tydligt att det är vid tillfällen då förvirring av något slag råder som osäkerheten blir tydlig i arbetsgruppen, de informella ledarna förväntas ta ansvar, en syndabock utses lätt och risken för osämja blir påtaglig.

#### 4:2:3 Problematiken kring arbetsledarrollen

Många arbetsledare och mellanchefer upplever varken samhörighet uppåt eller neråt i hierarkin. Bristande kommunikation med överordnade kan leda till svag självkänsla vilket i sin tur leder till dåligt ledarskap för arbetsgruppen. Trots att det är ytterst viktigt för en grupp att ha en ledare underskattas ofta denna funktion och arbetsledarens arbetsinsatser tas för givet. Det har också visat sig vid många förändringsexperiment att man har undervärderat betydelsen av att ha en person med chefsansvar. De nya så kallade självstyrande grupperna har ofta klarat arbetsuppgifterna sämre än de grupper som haft en arbetsledare, även trivseln på arbetsplatsen har försämrats (Gedin-Erixon 1992).

Majoriteten av Västerbys personal var osäker i sin relation till sin arbetsledare och chef. Särskilt de yngre försökte hålla en distanserad profil då vi pratade om deras relation med arbetsledaren. De ansåg, som tidigare nämnts att en chef skulle finnas på avstånd och att de själva skulle få bestämma över sitt sätt att sköta sitt arbete. Denna osäkerhet vad gäller vilken roll en chef och arbetsledare egentligen har påverkar med största sannolikhet mångas ovilja att själva prova på den rollen.

#### 4:2:4 Informella ledare och gruppdynamik

Frågorna rörande detta ämne har kretsat kring medbestämmande, demokrati och vad det är som gör att en arbetsgrupp fungerar eller inte fungerar. Även frågor kring ömsesidig respekt mellan samtliga i arbetsgrupperna diskuterades i intervjuerna.

Nästan samtliga intervjupersoner kom spontant in på ämnet informella ledare och hur de ställde sig till dessa.

Ett fenomen som visade sig, var att det hade utkristalliserats en eller två ”småchefer” vid varje avdelning. Med detta uttryck menas vårdare som frivilligt tagit på sig fler administrativa uppgifter utan att ha haft delegerat ansvar. De flesta andra i personalgruppen var nöjda med att slippa administrativa vardagssysslor som t.ex. att ringa reparatörer. De var dock inte glada över att småcheferna även tog sig friheter som inte den övriga personalen ansåg att de hade rätt till. Två intervjupersoner uttryckte att detta klart berodde på att ingen arbetsledare fanns i arbetsgruppen. Några andra gjorde liknande antydningar och hade funderingar i sådana banor. Flertalet var övertygande om att det skulle bli mindre tjafs om det fanns fler manliga medarbetare. Många ansåg att dessa småchefer var källan till mycket irritation och prat bakom ryggen. Enligt några personer som arbetat länge på Västerby var detta inget nytt. Under många år hade det, vid perioder av oro i gruppen utkristalliserats någon eller några

ledarpersoner med subgrupper som följd. Dessa situationer hade alltid lett till osämja och att gruppen valt ut en syndabock. Problemen hade lösts på olika sätt vid varje tillfälle, men aldrig så att personalen blev nöjd. För det mesta hade problemen eller konflikten fått rinna ut i sanden och någon eller några ur personalgruppen bytt arbetsplats. Ingen sa sig känna till om det fanns en krisplan för konflikthantering och hur den i så fall skulle tillämpas.

Enligt Gedin-Erixon (1992) är det nästan omöjligt att helt och fullt undvika att det framträder informella ledare i en grupp. Dessa kan dessutom för det mesta vara till stor nytta för gruppens samarbete. Att Västerbys arbetsgrupper utvecklat rollerna så starkt beror på just det, att en formell arbetsledare och chef saknas i det dagliga arbetet. Detta ger då stort utrymme för gruppen att handla självständigt utan att egentligen behöva stå till svars för sin personliga handling. De har heller inte möjlighet att kunna se på och styra gruppen på ett neutralt och objektivt sätt eftersom de alla är delar av samma grupp. De förväntas kunna lita till sig själv, och behovet av ledare blir extra starkt då saker är oklara eller oroliga. Man klarar för det mesta av att bibehålla lugnet och harmonin, åtminstone på ytan, tack vare att man har inarbetade roller i gruppen. Men om något oförutsett inträffar litar gruppen på sina olika informella ledare vilket leder till gängbildning på avdelningarna. En mer närvarande arbetsledare anser jag vara den viktigaste åtgärden för att komma till rätta med problemet och för att arbetet ska flyta mer friktionsfritt. En annan viktig åtgärd är att se till att personalen alltid är välinformerad om kommande förändringar redan på planeringsstadiet. På så vis kan varje individ förbereda sig både praktiskt och mentalt och ta emot förändringen i en positiv anda i stället för med skepsis (Holmer och Starrin 1993).

#### 4:2:5 Administrativa arbetsuppgifter

Under senare år har vårdarens yrkesroll förändrats så till vida att den innefattar fler administrativa arbetsuppgifter. Vårdaren ska dokumentera varje avvikelse från vardagen i en speciell pärm. Dessutom förväntas arbetsgruppen sköta en del av vårdenhetens löpande administration.

Beträffande de administrativa uppgifterna i arbetet rådde det delade meningar. De flesta ansåg att det lades på vårdarna allt fler administrativa uppgifter och att detta skedde mer eller mindre ”i smyg”. Samtliga sa sig sakna en arbetsledare då det gällde att se till att det administrativa flöt ordentligt. Det hade t.ex. hänt att viktiga brev som kommit med posten till en av avdelningarna och som skulle vidare till områdeschefen hade hamnat i en hög på sjuksköterskans skrivbord under en längre tid. Personalen hade inte blivit informerad om hur

de skulle hantera viktig post. Men de flesta tyckte ändå, när vi pratade vidare om saken, att det var roligt med lite administrativa arbetsuppgifter som omväxling. Många nämnde också att det kunde hjälpa den enskilda vårdaren att känna ansvar för hela verksamheten om man fick ta del av ”pappersarbetet”. En intervjuperson sa:

*... man känner nog att man är lite mer värd om man har något som man kan känna att det bara är mitt som bara jag gör. Man känner sig nog lite mer betydelsefull om man har ett eget ansvarsområde.*

En annan sa bland annat att:

*Det är roligare när man har lite olika uppgifter att sköta. Om man bara har jobb med dom boende kan det bli lite enahanda. Då är det bra med lite papper och böcker och sånt som ska skrivas och fyllas i för då får man lite omväxling.*

Ingen kände till någon befattningsbeskrivning där det utförligt stod vilka administrativa arbetsuppgifter som var deras.

Samtliga ur personalen ansåg att dokumentationen av verksamheten var god, mycket god eller t.o.m. överdrivet god.

Inom omsorgen har man använt sig av en modell liknande den Castells (2001) beskriver, där lagarbete utan nämnvärd ledning av en arbetsledare utförs. Men kanske har man tagit metoden ett steg för långt. Metodens biverkningar blir tydliga beroende på att arbetsgruppen inte har funnit någon stabil grund att stå på och de olika individerna i grupperna tolkar förordningar och regler på något olika sätt.

Undersökningen på Västerby visar att administrativa arbetsuppgifter är positivt ur flera aspekter - om det finns klara direktiv på hur dessa ska skötas, när och av vem. Viktigt är också att det finns avsatt tid för dessa uppgifter. Ingen av intervjupersonerna var helt emot administrativa uppgifter rent generellt men en del kände att de utnyttjades till att sköta någon annans arbete. Detta tolkar jag som att det inte har avsatts tid och delegerats på ett korrekt sätt från början. Här kan återigen pekas på Webers organisationsteori och vikten av en väl organiserad arbetsplats. En annan orsak är att personalen kan känna osäkerhet om hur vissa uppgifter ska utföras, de har inte fått tillräckligt med information om uppgifterna.

#### 4:2:6 Kontaktmannaskap

En typ av administrativ arbetsuppgift som åläggs vårdarna är att vara en s.k. kontaktperson åt en av vårdtagarna. Att vara kontaktperson innebär att vårdaren har till uppgift att ha extra god uppsikt över den boende; dess vardagsekonomi, inköp av kläder, toalettartiklar och annat som

den boende behöver. Ofta sköter de också kontakten med anhöriga. Dessa personer har även en större överblick över den boendes hälsa och utveckling och närvarar vid alla möten och konferenser som hålls kring den boende.

Personalen på Västerby ansåg att det var mycket viktigt för vårdtagarna att detta kontaktmannaskap fungerade. Det var också en självklar arbetsuppgift för vårdarna, alla var helt klara över vilket ansvar de hade, vad de skulle sköta och hur. Ingen ville slippa ifrån sitt kontaktmannaskap, tvärtom ansåg samtliga det vara en stimulerande arbetsuppgift.

Att sköta kontaktmannaskapets administrativa arbetsuppgifter ansåg personalen var självklara och ordinarie arbetsuppgifter. Om man jämför kontaktmannaskapet med övriga administrativa uppgifter, står det klart att kontaktmannaskapets innebörd och ansvar är tydligt och korrekt dokumenterat, och att personalen är väl informerad om vad som förväntas av dem. Deras rättigheter och skyldigheter stod klart för dem och rollen som mellanhand mellan den boende och omvärlden var självklar och tydlig. När det gäller övriga administrativa arbetsuppgifter är direktiven om hur de ska skötas inte alltid lika tydliga vilket skapar osäkerhet i arbetsgruppen. Denna osäkerhet och otydlighet anser jag vara orsaken till att många intervjupersoner kände sig utnyttjade när det kom till administrationen, kontaktmannaskapet undantaget.

#### 4:3 Hälsa

I detta avsnitt kommer olika hälsorelaterade ämnen att tas upp; arbetsskador, stress och sjukfrånvaro.

I dagens samhälle tar vi ofta för givet att vi ska må bra på jobbet. Vi har en långt driven forskning kring arbetsrelaterade sjukdomar, både fysiska och psykiska för att kunna undvika de flesta faror. Ändå mår väldigt många människor dåligt på sina arbetsplatser. Jämfört med sektorerna: stat, kommun, industri, handel, service mm står landstingets anställda för den största ökningen av ”kroppsliga besvär till följd av arbete”. Inom kommun och industri uppgav var fjärde kvinna mellan 30 och 49 år att de led av kroppsliga besvär till följd av arbete. Och nära hälften av vårdpersonalen i stort har ont i övre delen av ryggen och nacken. Beträffande den psykiska biten är siffrorna inte heller här särskilt upplyftande; 21,8 % av alla vårdbiträden och personliga assistenter känner olust inför att gå till jobbet under minst en dag i veckan och 70,5 % av dem anser att deras arbete är psykiskt påfrestande (Arbetsmiljöverket Rapport 2001).



#### 4:3:1 Arbetsskador

Att helt undvika alla tunga arbetsmoment i vårdyrket är omöjligt. Även med de bästa hjälpmedel till hands finns moment där personalen behöver använda sin fysiska styrka utan att kunna stå i en position som är bra för kroppen. Dessa arbetsuppgifter finns i nästan alla vård- och omsorgssituationer och är inte relaterade till någon specifik vårdinsats.

Västerby, liksom resten av vård och omsorgssektorn har under de senaste åren, med hjälp av tekniska hjälpmedel rustats upp grundligt för att bli säkra arbetsplatser för personalen. Man har låtit installera liftar i taken i de flesta rum och, där detta inte varit möjligt finns tillgång till mobila liftar. Man har planerat möbleringen av rummen så att golvytorna blivit stora nog för att personal ska kunna arbeta i lag. På sängar har hissordningar installerats så att personalen slipper böja sig då de hjälper en vårdtagare i och ur sängen. Även kurser i lyftteknik anordnas med jämna mellanrum.

Av Västerbys personal sa sig ett fåtal vara oroliga för att dra på sig arbetsskador, dessa intervjupersoner var de som inte hade för avsikt att stanna på Västerby någon längre tid. Alla medarbetare var väl medvetna om att man ofta slarvade med att använda sig av de hjälpmedel som köpts in, men de ansåg dock att de hade blivit bättre. Många påpekade att det ofta tog för lång tid att använda sig av liftar eller vänta på att en andra medarbetare skulle komma för att hjälpa till. Därför hände det ofta att en person gjorde ett tungt lyft ensam. Man hade även accepterat att arbetet krävde vissa tunga moment och kunde inte se hur det skulle kunna bli lättare med fler hjälpmedel eller på något annat sätt. En medarbetare som arbetat drygt 20 år inom vård och omsorg sa beträffande arbetsskador:

*Alltså, har man jobbat så mycket som jag har gjort inom detta så måste man ju inse att det kommit med åren... Jag tror inte att det går att undvika helt och hållet.*

Ingen använde sig dock av den sk. ”tippbräda” från Nordisk rygghälsa som köpts in för att personalen ska kunna sträcka ut sina ryggar efter ett tungt lyft eller vid arbetsdagens slut. Den nyare personalen kände inte ens till att den fanns eller hur den skulle användas. Ingen kunde heller minnas om arbetsgruppens medarbetare under tidigare år drabbats av några långtidssjukskrivningar p.g.a. arbetsskador.

Många av Västerbys hjälpmedel är relativt nya vilket kan vara orsaken till att det ännu inte finns rutiner för hur och när dessa ska användas. De hjälpmedel som funnits på avdelningarna under flera års tid används rutinmässigt. En anledning till att det slarvas med

hjälpmedelsanvändningen anser jag vara att personalgrupperna, har en relativt låg medelålder vilket i sin tur innebär att arbetsskador ännu inte har hunnit visa sig. D.v.s., inga avskräckande exempel finns ännu i grupperna. De nyare anställda var mer benägna att använda samtliga hjälpmedel medan de som arbetat mer än fem år på Västerby slarvade mest med de senast installerade hjälpmedlen.

#### 4:3:2 Stress

Många enheter, inte bara inom den offentliga sektorn, har under den senaste tioårsperioden fått uppleva ekonomiska nedskärningar med omorganisation som följd. Många sådana omorganisationer har gett positiva resultat i form av fler och mer stimulerande arbetsuppgifter och ett friare arbetssätt för den enskilde. Andra försök har dock gått över styr då personalgrupper skurits ner till ett minimum medan antalet arbetsuppgifter varit konstant. Här har många inte klarat av pressen och oron att inte kunna hantera samtliga uppgifter med bibehållen kvalitet vilket ofta leder till tillstånd av stress. Långa och många sjukskrivningar i personalgrupperna har blivit följderna vilket i sin tur lagt en större börda på den personalstyrka som är kvar att både hantera arbetssituationen och arbeta med vikarier.

Bland personalen på Västerby ansåg ingen att de hade ett stressigt arbete. Två av intervjupersonerna svarade *nej* med ett skratt. Enda gångerna man ansåg att det var stressigt var då någon sjukanmält sig med kort varsel och ingen vikarie kunnat sättas in, eller om man hade planerat sin arbetsdag illa. En intervjuperson svarade bl.a.:

*Det blir stressigt om man gör det stressigt, ibland sitter man och fikar för länge eller sitter med kassaböcker då man inte egentligen har tid, men annars... nej, stressigt är det inte.*

Flertalet tog också upp att man upplevde en viss stresskänsla i situationer då de boende blev akut sjuka och man behövde söka akut läkarhjälp eller ringa ambulans. När personalen inte längre behärskade situationen uppstod stress. Samtliga talade i första hand om stress i meningen mycket att göra och ont om tid. På frågan om de ibland var oroliga över att arbetssituationen skulle förändras till det sämre svarade ett flertal att de ibland eller ofta kände en sådan oro. En del såg risken att de skulle få färre arbetstimmar och kanske ett sämre arbetsschema som ett ständigt dolt stressmoment. Flertalet kände en stark oro och olust då det fanns konflikter i arbetsgrupperna. En intervjuperson berättade följande om sina upplevelser av dessa perioder:

*Ibland händer det att det blir konflikter och då är det alltid några som stressar upp sig över småsaker hela tiden.... Först är det bara en sak men sedan kan det plötsligt vara fel*

*på allt. Det är som om dom letar efter något att bli sura över. Dom lyssnar inte på andra och gör allt värre. Då kan man känna att, usch nej det är inte roligt att gå till jobbet för det är bara en massa tjafs och man får ont i magen och blir stressad själv. Vad ska hända idag, kommer dom att tjafsa mer idag. Då är det inte kul.*

På denna arbetsplats är det sällan risk för situationer med stress i betydelsen mycket att göra och lite tid. Personaltätheten är tillräckligt hög och arbetet tillräckligt väl organiserat för att längre stressperioder ska kunna undvikas. Tiden räcker till för både de arbetsuppgifter som måste skötas omgående och de som bör ses efter i mån av tid. Det är oundvikligt att det blir några lugna timmar mitt på dagen då de boende är på dagcenter eller i skola. Ibland kanske arbetsplatsen t.o.m. är lite för stillsam och fartlös.

En konsekvens av för få arbetsuppgifter kan t.ex. vara det stressliknande tillstånd som Zanderin (2001) beskriver, där individen känner sig överflödigt och därmed orolig över att inte längre ha en given plats eller fylla en funktion i gruppen. En annan risk är att personalen får för mycket tid att bli familjära med varandra och att man då kan lämna sin yrkesidentitet och bli för privat i sitt umgänge. Uppstår konflikter i en sådan grupp kan det vara svårt att lösa dem på ett professionellt sätt, och risken är stor att kritik tas eller ges för personligt. Just denna typ av konflikter tillhörde den största kategorin. Även oron över eventuella framtida personalnedskärningar eller omorganisation av delar av verksamheten kan vara en indirekt stressfaktor.

Sammantaget var de största källorna till stress, oron över att konflikter skulle uppstå och att nedskärningar och omorganisationer skulle bli fler och stora. Alltså sådana stressfaktorer som individen inte direkt kunde påverka. Svenning (1993) påpekar vikten av att ha inflytande och viss egenkontroll över den egna arbetssituationen. Det är tydligt att avsaknaden av just denna egenkontroll över arbetets framtid utgör ett stressmoment. Det dagliga arbetet däremot har personalen oftast full kontroll över och utgör således inte något stressmoment. Ingen uppfattade sin enskilda arbetssituation som så ansvarsfull och tung att de av den anledningen kände någon stress.

#### 4:3:3 Sjukfrånvaron

Majoriteten av sjukskrivningarna i Sverige fanns under 1998 i den offentliga sektorn. Både sysselsättningen och sjukskrivningarna ökade under det året. Förklaringen till den ökade sjukfrånvaron är enligt Riksförsäkringsverket RFV att arbetsmiljön gradvis försämras inom detta område. Långtidssjukskrivningarna ökar mest och under 2001 hade drygt

100 000 personer varit sjukskrivna i mer än ett år, av dessa var 56 000 kvinnor. Samhällets kostnader för sjukförsäkring har ökat från 20 till 50 miljarder från år 1998 till 2001 (Näringsdepartementet 1999).

Jag ville se om personalen på Västerby också upplever att sjukskrivningen har ökat och vad de i så fall själva tror att det beror på.

Alla utom en ansåg att sjukfrånvaron bland personalen var konstant låg eller mycket låg. Detta ansåg de berodde på att man inte hade råd att sjukskriva sig förutom i största nödfall. Hälften av intervjupersonerna tog upp det faktum att det förekom att man tog ut semester istället för att sjukskriva sig. Allt för att inte riskera att få en dålig lön utbetalad vid nästkommande månad. Två intervjupersoner sa sig dock oftast anmäla till försäkringskassan om de blev sjuka på semestern. Många poängterade att det verkligen var alldeles för dyrt att vara sjukskriven och att det var orättvist eftersom man ofta tvingades utsätta sig för virus och bakterier på arbetsplatsen då de boende ofta var sjuka. De äldre la till den moraliska aspekten, att man inte ville lämna sina arbetskamrater i sticket genom att bli sjuk med kort varsel. De såg det som ett stort svek att sjukskriva sig samma morgon som man skulle arbeta. Därigenom skulle man utsätta sina arbetskamrater för omplanering och extraarbete med att försöka få tag på en vikarie och kanske även få ta över den sjukskrivnas arbetsuppgifter. Man gick då hellre till jobbet med feber för att i alla fall hjälpa till med de tyngre morgonbestyren och kanske själv försöka ringa in en vikarie. På frågan om intervjupersonen ansåg att hon och hennes arbetskamrater stannar hemma om de blir sjuka svarade hon:

*Jag tycker nog att... alltså nästan alla trivs ju med sitt jobb här. Jag tror att om man trivs så går man inte omkring och känner efter hela tiden. Alltså på mitt jobb inom gamlevården då kunde man ju ligga i sängen på morgonen och verkligen känna efter om man inte hade lite ont i magen så att man kunde ringa och sjuka sig, men här vill man ju gå...här mår man bra så man märker inte influensan förrän den är rakt över en. Sen stannar man förstås hemma för att inte smitta ner dom i onödan.*

Några sa sig även ha gått till jobbet med ryggont för att de inte ansåg sig ha råd att stanna hemma. Bland de äldre var det flera som tog upp att det förekom ”sjuknärvaro” av ovan nämnda anledningar. De yngre ansåg generellt att om är man sjuk och snuwig ska man hålla sig hemma och inte smitta ner sina arbetskamrater.

Min bedömning är att ingen sjukskriver sig utan att ha absolut giltigt skäl. Anledningen till det är både ett moraliskt ansvar mot resten av arbetsgruppen och ekonomiska orsaker p.g.a.

karensdagssystemet. En annan anledning till den relativt låga sjukfrånvaron är den låga medelåldern på 30 år. En ökad medelålder påverkar sjukfrånvarotalet (Marklund1992). Arbetet på Västerby är för att vara inom vården, inte fysiskt tungt, arbetsgruppen är oftast harmonisk och stressnivån är för det mesta minimal.

Enligt Thylefors (1993) är hög sjukfrånvaro ett tydligt tecken på dåligt arbetsklimat vilket ger arbetsplatsen Västerby ett gott betyg. Men samtidigt fanns en svag men ändå klar tendens att många använde sig av semesterdagar i stället för sjukskrivning även om också motsatsen förekom. Detta kan påverka sjukfrånvarostatistiken så till vida att det ser ut som om vårdpersonal är friskare än vad de egentligen är, dessutom bör semesterdagarna användas till just semester; avkoppling och rekreation för att samla nya krafter och energi.

#### 4:4 Övriga frågor

Under denna rubrik samlas diverse frågor som inte direkt tillhör någon kategori men som ändå sammanlänkar områdena eller som helt enkelt förstärker eller omkullkasta teser. Frågorna handlar om hur det kom sig att personalen just sökte sig till omsorgen om förståndshandikappade, för att se vilka vägar som leder till just denna typ av vård- och omsorgsarbete, vad de tror anledningen är till att en del vårdpersonal byter yrke och om de tror att det ibland går att förhindra. Frågan om yrkesstolthet i egna och andras ögon har också kategoriserats under denna rubrik. De två sistnämnda frågorna ställdes med tanke på den inverkan media har på att belysa vårdyrkets positiva och negativa sidor samt i vilken utsträckning intervjupersonerna hjälpte till att förstärka eller motverka medias bild, genom positiv marknadsföring av sitt yrke. Sista frågeområdet handlar om etik och arbetsmoral; vilken syn på arbetsmoral har intervjupersonerna och anser de att det har någon betydelse för vårdkvalitet och samarbete personalen emellan.

##### 4:4:1 Varför gruppbostad och elevhem?

Elevhem och gruppbostad är en ganska liten del av omsorgen. Enligt den personalsekreterare som ansvarar för Västerbys personal kommer det ändå flest ansökningar från arbetssökande till dessa institutioner jämfört med äldreomsorgen. Syftet med frågan är att ta reda på varför intervjupersonerna valt att arbeta på just Västerby, vilka tidigare erfarenheter av omsorgen de har och vilka deras yrkesmässiga framtidsplaner är.

På frågan varför intervjupersonerna började arbeta med förståndshandikappade var svaren mycket blandade. Nästan samtliga sa att de alltid velat arbeta med människor på något sätt. Det var dock tydligt att ingen hade tänkt sig just förståndshandikappade då de sökte vårdutbildning. För det mesta var det slumpen som förde dem in på banan med just gruppbostad eller elevhem. Till Västerby har ett fåtal hittat genom att skicka in en intresseanmälan efter att ha läst en annons, endast en person har blivit förmedlad direkt via Arbetsförmedlingen. Majoriteten har hittat till Västerby via tips från någon bekant eller helt enkelt blivit kvar sedan vårdutbildningens praktikveckor. Även när det gäller de som kommit till Västerby i samband med sina praktikveckor har valet av praktikplats ofta haft med slumpen att göra. På frågan om varför det blev just förståndshandikappade svarar en kvinna:

*Jag sökte alla dagis. Då när jag utbildade mig så var det ju modernt för dom som hade varit dagmamma i 30 år att utbilda sig. Dom gick en ettårig utbildning och då blev dom behöriga att söka till dagis. Och dom hade ju mycket arbetslivserfarenhet så dom fick ju alla jobben. Så vi stod där, vi unga, det var bara vikariat som fanns. Mina kurskamrater som jag hade kontakt med dom gick ju flera år på vikariat. Det var jättesvårt att få. Det var en tioårsperiod därefter vi hade gått ut som det var så. Jag fick sadla om. Jag hade ju gjort min praktik på Pilängen innan jag gick ut, så började jag titta lite ditåt igen. Sen hörde jag ryktesvägen att dom sökte till tjänster.*

Några intervjupersoner hade erfarenhet av äldreomsorgen men ville inte gå tillbaka dit eftersom de ansåg att det var alldeles för stressigt och omänskligt för vårdtagarna. De flesta hade inte trivts på sina tidigare arbetsplatser inom vård och omsorg. Av de som kunde tänka sig att byta sitt vårdarbete mot ett annat sa sig samtliga endast vilja arbeta med förståndshandikappade.

Det är uppenbart att informationen om vad arbetet med förståndshandikappade innebär är väldigt dålig. Detta gäller, enligt intervjupersonerna såväl för blivande gymnasister och gymnasister som för vuxna arbetssökande. En vanlig väg in i yrket är kontakter; att man känner någon som arbetar med liknande arbetsuppgifter. Tydligt är också att de som är intresserade av vård- och omsorgsarbete ofta finner det vara ett stimulerande och trivsamt yrkesval. Äldreomsorgen har bland personalen på Västerby ett mycket dåligt rykte; endast en kan tänka sig att i framtiden arbeta där, ingen av dem som tidigare arbetat med gamla vill tillbaka.

Det faktum, att nästan ingen i förväg haft för avsikt att arbeta på gruppbostad tyder på att marknadsföringen är dålig. Dock tycks det som om de som börjat arbeta med förståndshandikappade trivs och blir kvar, ofta längre än vad de tänkt sig från början.

#### 4:4:2 Varför slutar de?

Även om det står klart att nästan alla trivs väldigt bra på Västerby stannar ju inte alla vårdare många år. Det är ju i sig naturligtvis självklart, människor förändras, liv förändras och det väljs nya vägar i livet. Men det kan ändå vara intressant att söka de konkreta anledningarna och framför allt, se om man kan bromsa personalomsättningen.

På frågan om vad intervjupersonerna trodde anledningen var till att vårdare hoppade av eller omskolande sig blev det spontana svaret; *lönen*. De menade att vårdare bytte jobb för att få bättre lön någon annanstans. Detta svar gällde oberoende av intervjupersonens ålder, kön, utbildning eller antal år inom vårdyrket. En kvinnlig intervjuperson svarade:

*Mest män slutar för att det är dåligt betalt, dom pallar med den lönen ett tag och sen känner dom att det inte är bra. Det är ju därför det är mest kvinnor, för att vi...ja, så är lönen bara.*

Några intervjupersoner trodde att ensamstående småbarnsföräldrar bytte jobb för att slippa kvälls- och helgarbete. Om man blev erbjuden en heltidstjänst på en annan arbetsplats trodde många att de skulle acceptera den, förutsatt att arbetet var liknande det på Västerby. Nästan alla intervjupersoner tog upp det faktum att det kunde bli lite enahanda att arbeta med en typ av vård ett helt yrkesliv. De trodde att många slutade för att genom utbildning få möjlighet att söka flera sorters arbete men gärna stanna inom omsorgen och fortsätta att arbeta med människor och gärna förståndshandikappade i någon form. Endast en av intervjupersonerna, en långtidsvikarie, tänkte själv sluta p.g.a. den låga lönen.

De övriga trodde att *andra* skulle sluta p.g.a. den låga lönen, inte de själva. Men med tanke på att vårdyrket inte ligger så långt under andra "lågutbildningsyrken", torde här en informationskampanj om saken vara lämplig, dels för att locka fler till yrket och dels för att kanske minska på eventuellt missnöje bland befintlig vårdpersonal.

Ingen hade planer på att sluta p.g.a. de obekväma arbetstiderna, men några kunde tänka sig att fortsätta utbilda sig inom vård och omsorg för att få nya, mer stimulerande arbetsuppgifter. Nästan samtliga intervjupersoner var överens om att många slutade för att det periodvis var för mycket tjafs, oro och ibland även osämja i arbetsgrupperna. Att personal periodvis slutar p.g.a. osämja i arbetsgrupperna är inte bara onödigt utan även tragiskt och ekonomiskt

kostsamt både för individen och för institutionen. Med god personalhandledning, tid och plats för samtal borde dessa problem kunna hanteras lång innan en ”fnurra” blir en konflikt.

Denna slutsats går hand i hand med Marklund (1992) där han menar att det är viktigare med en stimulerande arbetsplats med möjlighet till personlig utveckling och grupptillhörighet än hög lön.

#### 4:4:3 Yrkesstolthet

Alla behöver känna att de är stolta över sina arbetsinsatser vad de än består av. Om denna stolthet av någon anledning inte finns blir arbetsresultatet inte särskilt gott och en attityd av att vara blasé kan vara individens enda försvar mot sig själv, sina medarbetare och arbetsgivare. Att låtsas att man inte bryr sig om resultatet kan i sin tur innebära, inte bara ett sämre utfört arbete utan även i vissa fall fara för att någon ska fysiskt skada sig. I en fabrik kan maskinerna utgöra den stora faran för personalen, inom vården är faran stor att vårdtagare inte får den vård de behöver eller att hjälpmedel inte används på rätt sätt, vilket kan leda till arbetsskador. För att yrkesstoltheten ska finnas är det viktigt med ett erkännande och uppmuntran från både arbetskamrater och överordnade (Granér 1991).

Nästan alla intervjupersoner sa sig känna stolthet över sitt yrke inför sig själva, arbetskamraterna och annan personal inom vård och omsorg, t.ex. i kontakten med sjukhus, särskola och dagcenter. De kände dock inte ofta stolthet över sitt yrke inför allmänheten och bekanta. På frågan om intervjupersonerna kände sig yrkesstolta svarade en av de senare anställda:

*Ja här är jag det, men inte inom äldreomsorgen. Där var det bara att se till och mata dom och byta blöja och tvätta dom och få dom i säng så fort det går. Det fanns inte tid till mer helt enkelt. Vi kunde aldrig gå ut och gå en runda med dom eller sånt som det finns tid till här.*

Många ansåg att beröm var något som hjälpte till att höja känslan av stolthet men att det sällan förekom, varken arbetskamrater emellan eller från chefer. En svarade:

*Något som jag har tänkt på är att, och som nästan ingen chef gör är att...som t ex det är så att man går kort en helg och man inte får in en vikarie. Då skulle det vara bra om chefen kom in och sa: ja, det är ju skit det här tjejer att vi inte får in någon. Men bra jobbat tjejer, bra jobbat...bara sådär i förbifarten. Det behöver inte vara så mycket mer än så för att man ska känna sig stolt, inte så komplicerat, bara – bra jobbat tjejer!*

En av långtidsvikarierna sa sig inte känna någon stolthet över sitt arbete, utan gav ett ursäktande intryck och menade sig aldrig hade varit direkt stolt över något av sina jobb,



varken inför sig själv, arbetskamrater eller mot samhället. Vederbörandes intention var inte heller att arbeta kvar på Västerby under någon längre tid utan hade planer på att inom en snar framtid genomgå en högskoleutbildning. Flera sa att det var svårt att visa sin yrkesstolthet och prata om sitt arbete med människor som inte var insatta i vad jobbet innebär.

De flesta ansåg alltså att de var stolta över sitt yrke inför sig själv och varandra men inte inför allmänheten. De ansåg att det fanns tid och utrymme att göra ett gott omsorgsarbete som man kunde vara nöjd med och kanske också stolt över. Det var väldigt tydligt att de vårdare som tänkt arbeta på Västerby och inom omsorgen under en längre tid framöver var mer stolta än de som hade andra yrkesmässiga planer för framtiden.

Här är parallellen till Aurell (2001) tydlig; individen identifierar sig och blir identifierad med sitt yrke både inför sig själv och inför samhället. De som inte tänkt arbeta kvar på Västerby någon längre tid kände heller inte någon direkt stolthet över sitt arbete.

#### 4:4:4 Hur ser utomstående på vårddycket?

För att i förlängningen kunna höja vårddykets status kan det vara intressant att ta reda på hur personalen upplever att människor bemöter dem då de berättar om sitt yrke. Vilka fördomar möts de av och hur berättar de själva om sina arbeten? Är allmänheten negativt inställd till deras yrke, och i så fall, vad gör vårdarna själva för att förbättra allmänhetens bild?

De flesta intervjupersoner ansåg att allmänheten hade en skev bild av vad vårddycket egentligen innebär. Nästan samtliga sa sig ofta möta fördomar om att yrket endast handlar om att byta blöjor, duscha och mata sjuka människor. Ungefär hälften av intervjupersonerna trodde att allmänheten såg vårdaryrket som ett enkelt jobb som vem som helst kan göra och vara bra på. En kvinna sa:

*Folk tror nästan alltid att det är värre än vad det är att jobba i vården.*

En annan medarbetare som har erfarenhet av olika verksamheter som undersköterska målade upp sin bild av hur hon anser att olika sorters vårdare uppfattas av allmänheten på följande sätt:

*Är det inom gamlevården så är det ju liksom bara så - blå! Det är bajs och kiss och gamla rynkiga människor som ligger och skriker ut sin dödsångest och så. Ofta är det ju rätt så tungt också eftersom dom brukar bunta ihop ganska många gamla på varje avdelning. Men jobbar man sen med förståndshandikappade så tycker jag nog att synen har blivit lite bättre. För det är lite så ett gräddjobb. Leka lite med dom, gå ut och gå med dom, åka till*

*Triangeln. Sen har vi ju vårdare inom fängelser och så, det är ju mer macho, det är tufft, det är killar. Det beror ju helt på vilken sorts vårdare man är.*

Ingen av intervjupersonerna sa sig någonsin ha inspirerat någon annan till att söka ett vårdarbete eller vårdutbildning. De brukade inte heller prata om sitt arbete med någon utanför familjen och den närmaste vänkretsen.

Det verkar som om det finns en rädsla för vårdarbete för dem som inte arbetar inom eller känner till yrket. Denna rädsla, eller fördom spås på av vårdare som inte aktivt försöker tvätta bort den. Här kan sambandet mellan en yrkesidentitet och yrkesstolthet påpekas. Den som är stolt över sitt arbete talar gärna om det, men stoltheten bygger också på lyssnarens intresse, om lyssnaren inte visar intresse för ämnet är det inte lika självklart och enkelt att låta yrkesstoltheten lysa igenom.

Det är viktigt att försöka sprida en så bred och innehållsrik bild som möjligt av vad vårddyrket egentligen innebär. De positiva sidorna visas alltför sällan fram.

#### 4:4:5 Vad är arbetsmoral?

Denna fråga ställdes bl. a. för att se om det finns samband mellan synen på arbetsmoral och stolthet över yrket. I detta sammanhang betyder moral *sed, vana, rätt eller fel handlingssätt sett ur ett kulturellt perspektiv*. (Brante m.fl 1998)

På den direkta frågan: ”Vad innebär begreppet arbetsmoral?” kom de flesta med likartade svar, exempelvis

*- att visa hänsyn och ta sitt jobb på allvar, att man ska vara engagerad, att vara ärlig i det man gör, att vara lyhörd och stötta varandra.*

Det var även många som ansåg det vara viktigt med samma eller i alla fall liknande arbetsmoral i gruppen. Flera av intervjupersonerna, oberoende av kön och ålder menade att när arbetsmoralen skiljer sig åt allt för mycket vårdare emellan är det en stor källa till irritation och konflikt i arbetsgruppen. Någon tog också upp att detta var ett av samtalsämnena när det ”pratades skit” om medarbetare. En klar majoritet av intervjupersonerna ansåg att en hög arbetsmoral gav en hög yrkesstolthet.

Vad som är intressant är att då frågan om arbetsmoral ställdes till några av de yngre medarbetarna kunde de inte svara alls. De visste helt enkelt inte vad begreppet innebar. Detta trots att majoriteten av dem hade en vårdutbildning och något eller några års arbetslivserfarenhet bakom sig. En annan intressant sak var att en del intervjupersoner endast

talade om arbetsmoral när det gällde att bemöta arbetskamrater, inte i arbetet med vårdtagarna.

Frågan om arbetsmoral var inte heller något som man tog upp till diskussion i arbetsgruppen. En intervjuperson hade gått en kurs i etik och moral; ”Värdigt bemötande” men tyckte det var svårt att få resten av gruppen att förstå hennes nya synsätt och förståelse för vårdarrollen. Endast vid enstaka tillfällen kunde ämnet beröras, och då om det handlade om ett specifikt fall.

Det pratades ibland bakom ryggen då man ansåg att en vårdare inte hade respekt för en boende, eller om vårdaren uttryckte sig nedlåtande till eller om en boende. En intervjuperson sa:

*...som när någon säger: Om du lugnar dig lite ska du snart få lov att komma upp och få lite fika, men om du ska hålla på sådär och va sur kan du lika väl va utan. Precis som om dom kan hjälp att dom är utvecklingsstörda och vi bara är där för att göra det vi har lust med. Eller som någon kanske säger: Fy fan va det stinker! när dom ska byta en blöja. Det är väl ingen som vill göra på sig och ha någon annan som torkar en, byta blöja är ju sånt man bara gör utan att tänka på om det är kul eller inte, det har ju inte med det att göra.*

Många ansåg att detta var ett mycket viktigt ämne som påverkade hela verksamheten; både samarbetet personalen emellan och kvaliteten på vårdarbetet. Följdfrågan här blir naturligtvis; är arbetsmoral något som man inte talar om tillräckligt mycket i undervisningen på vårdgymnasiet? Eller är det helt enkelt så att arbetsmoral är något som växer fram hos den enskilde vårdaren i dennes möte med andra och mer erfarna vårdare? Tydligt är att det är en viktig, men sällan diskuterad fråga. Kanske diskuteras den så sällan eftersom det är ett svårt och subtilt ämne.

Att förankra och skapa utrymme för diskussion kring ämnena moral och etik i vårdgruppen torde, enligt min undersökning löna sig på flera sätt. Med en gemensam syn på moral skulle en hel del av gruppens konflikter kunna undvikas och yrkesstoltheten bli starkare vilket i sin tur skulle generera en högre status för yrket.

## **5. Rekrytering**

Det är naturligtvis oerhört viktigt att se till så att den befintliga personalen trivs på sin arbetsplats. Detta både för individens bästa och för att arbetsresultatet ska bli så bra som

möjligt. Men personal kommer och går; personal byter yrke och går i pension och en viss framförhållning måste varje arbetsgivare ha.

Under rubriken 5:1 ”Rekrytering av personal” belyses hur rekryteringen av ny personal och nya elever till omvårdnadsprogrammet ser ut. Även vilka svårigheter rekryteringen innebär och under vilka omständigheter denna sker tas upp. Denna information kommer sedan att jämföras med resultaten från undersökningen.

## 5:1 Rekrytering av personal

Nästan alla branscher har ett kontinuerligt arbete i att finna lämplig, kompetent personal. Så även vård och omsorg, problemen är dock större inom denna sektor än inom många andra. Rykten om dålig arbetsmiljö, ökad arbetsbelastning, nedskärningar, stress och utbrändhet bland vårdpersonal, hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro är företeelser som sammantaget medverkar till svårigheterna att nyrekrytera personal.

Attitydundersökningar som gjorts inom barnomsorgen visar att det inte är svårt att rekrytera kvinnor till arbeten med barn, men det är svårt att få dem att stanna. Anledningarna till det är den generellt höga personalomsättningen, dålig arbetsmiljö och missnöje med administration och arbetsledning (Näringsdepartementet 1999).

Det är med andra ord inte svårt att rekrytera kvinnor till yrken inom vård och omsorg. Problemet ligger ofta i deras omgivning; ofta handlar det om stora, oflexibla organisationer. Idag väljer vi dessutom i större utsträckning än förr, yrke efter egna preferenser och inte efter kön, tradition eller efterfrågan på arbetsmarknaden. Då fler kvinnor söker sig till, av tradition manliga yrken än vice versa, talar denna enkla ekvation om att det kommer att bli en överetablering av yrken med manliga traditioner och ett underskott på personal inom de kvinnliga gebiten; t.ex. vård och omsorg (Dagens Nyheter 020516).

Västerbys personal hjälper sällan eller aldrig till att ändra den negativa bilden av vårddyrket som många gånger är förhärskande. De talar sällan om sitt arbete i positiva ordalag, de talar sällan eller aldrig om sitt arbete över huvud taget förutom med arbetskamrater och den närmaste sociala kretsen.

Jämfört med attitydundersökningen gjord av Näringsdepartementet (1999) gav undersökningen bland Västerbys personal liknande resultat; alla trivdes med sina arbetskamrater och arbetsuppgifter men ett flertal var missnöjda med ledningen. Däremot

påstod ingen sig vilja byta arbetsplats p.g.a. detta missnöje, inte heller ansåg någon av de tillfrågade att de hade en dålig arbetsmiljö ur någon aspekt.

På Västerby har man alltså: lagom arbetsbelastning och en väl fungerande arbetsgrupp, arbetsmiljön är god, både den fysiska och den psyko-sociala. Dessa positiva egenskaper väger upp för det missnöje som ibland uppstår med ledningen.

En illa skött administration och oflexibel organisation kan ge arbetsplatsen dåligt rykte vilket i sin tur kan försvåra rekryteringen.

Hur kom det sig då att personalen valde att arbeta just på Västerby? Ja, undersökningen visade att de flesta kommit dit av en slump; en del kom som praktikanter i anslutning till vårdutbildningen och andra genom kontakter. Ytterst få hade gått vägen via Arbetsförmedlingen och på så vis blivit hänvisade till Västerby.

## 5:2 Omvårdnadsprogrammet

Till gymnasiets omvårdnadsprogram söker sig flest kvinnliga elever. Unga män ser yrkets låga status som den främsta anledningen till att inte välja omvårdnadsprogrammet. Endast ca 2 % av eleverna på omvårdnadsprogrammet är män. Eftersom vård och omsorg även behöver manliga vårdare försöker vissa gymnasieskolor locka fler manliga sökande genom att erbjuda gratis körkortsutbildning eller ha särskilda inriktningar på utbildningen såsom narkomanvård eller fångvård. Detta har också resulterat i ett högre procenttal manliga elever vid dessa skolor (Näringsdepartementet 1999). Här bör man dock ställa frågan om man attraherar rätt sorts elever genom att erbjuda gratis körkortsutbildning.

Av de 2 950 elever som gick ut Omvårdnadsprogrammet 2000/01 hade 46 % planer på att läsa vidare på högskola eller universitet under den närmaste treårsperioden, 28 % hade ännu inte bestämt sig medan resterande 26 % var övertygande om att de inte ville läsa vidare inom den närmaste framtiden (SCB). Omvårdnadsprogrammet har dessutom den högsta andelen avhoppande elever av samtliga gymnasieprogram. Av de elever som påbörjar sin vårdutbildning hoppar 6 % av före examen vilket är den högsta andelen avhoppare jämfört med övriga gymnasieprogram (Näringsdepartementet 1999).

Det kan tyckas märkligt att så få väljer att söka sig till vårdutbildningen med tanke på att då man bad ungdomar rangordna vilka egenskaper de fann viktigast i ett arbetets kom vikten av att ha bra arbetskamrater på första plats. Ett intressant arbete på andra plats, självständigt arbete på tredje plats. Utåtriktat arbete/kontakt med andra människor på fjärde plats, trygg och

säker anställning på femte plats. Först på sjätte plats kom önskan om hög lön och bra löneutveckling (Näringsdepartementet 1999).

En annan anledning till att färre utbildar sig till vårdare är att gymnasieskolor, högskolor och universitet numer är styrda av efterfrågan på utbildningsplatser och inte på arbetsmarknadens efterfrågan. Sverige håller på att skapa sig ett stort överflöd av bland annat civilingenjörer med inriktning på elektronik och data, men kraftigt underskott av lärare och vårdpersonal (Dagens Nyheter 020516).

Även Västerbys personalgrupper saknar manliga vårdare. Den ena avdelningen har ingen och den andra avdelningen har två utbildade manliga vårdare som båda går på vikariat och har planer på att läsa vid universitet inom ett år. Ingen av dem kunde tänka sig att arbeta som vårdare under mer än en begränsad tid. Båda sa sig söka utbildning för att få en bredare kompetens och större möjligheter att söka flera typer av arbete. För en av männen var den låga lönen av avgörande betydelse i valet om att antingen läsa vidare eller stanna kvar på Västerby. Ingen av dem talade dock om karriär som ett sätt att se på yrkeslivet. Inte heller var någon av dem särskilt stolt över sitt tillfälliga vårdyrke.

Även här kan man se tydligt att vårdarna inte marknadsför yrket i en positiv anda. Eftersom det är svårare att rekrytera män än kvinnor till vårdutbildning är det, om möjligt ännu viktigare för de manliga att ha en positiv attityd till yrket inför människor de möter.

Av Västerbys personal gick drygt hälften en vårdutbildning direkt efter grundskolan. De kom samtliga in på sitt förstahandsval vilket pekar på att de fått den utbildning och det yrke de önskade. Ytterligare två av intervjupersonerna hade valt vårdutbildningen direkt efter grundskolan om marknadsföringen varit bättre. Undersökningen på Västerby är för liten för att någon generell slutsats ska kunna dras, men det är ändå två elever för många som inte valt vårdutbildning p.g.a. dålig marknadsföring.

Med dagens sätt att utforma vårdtjänster och utökade arbetsuppgifter kan de första fem av de tidigare nämnda kraven och önskemålen ungdomarna har, utan större svårigheter uppfyllas.

Dessa fakta borde användas i marknadsföringen och rekryteringen av både elever till omvårdnadsprogrammet och i rekryteringen av personal.

## **6. Sammanfattande analys**

I detta kapitel följer en sammanfattning av undersökningens analysdelar. Denna sammanfattande analys är indelad i tre frågor vilka uppsatsens frågeställning bygger på; hur

får man personalen att trivas och stanna kvar, vilka anledningarna är till att de slutar och vad kan göras för att underlätta rekryteringen.

## 6:1 Varför trivs personalen?

Den faktor som är viktigast när det gäller att behålla personalen inom vården är enligt undersökningen trivseln på arbetsplatsen. Med trivsel på arbetsplatsen menas att arbetsgruppens medlemmar är trygga med varandra och att arbetet är omväxlande och ger utrymme för vårdarens egen kreativitet och att det råder ett lagom högt arbetstempo. Dessa egenskaper är de viktigaste därför kommer största delen av analysen att belysa dem.

Aurell (2001) påpekar att yrkesidentiteten och känslan av att tillhöra en viss grupp eller kategori människor är viktig för vårt välbefinnande. På Västerby kände alla att de kunde göra sin röst hörd och att deras åsikter kom fram, detta tyder på att det är en trygg arbetsgrupp där också de lite mer tystlåtna medarbetarna får utrymme. Även de Klerk (1992) tar upp vikten av att ha en väl fungerande arbetsgrupp där var individ har sin plats och funktion. Fungerar gruppen väl har också individerna trygga roller i gruppen; någon är mer drivande och kreativ medan andra tillför gruppen eftertanke och planering o.s.v. Beträffande arbetsuppgifternas art menar Svenning (1993) att vi i dagens samhälle förväntar oss att arbetet ska ge oss utmaningar och bekräftelse på vår kompetens. Västerbys personal har, utöver sina vårduppgifter och hushållsarbete, även hand om vissa delar av enhetens administration. Dessa uppgifter finner personalen positiva och stimulerande då de fått tydliga instruktioner och klar delegering på vad de ska sköta och hur uppgifterna ska lösas.

Här visar sig igen denna organisationskonflikt mellan, å ena sidan Webers teorier om vikten av en tydlig och hierarkisk organisation (Mabon 1992) och Castells (2001) beskrivning av en plattare organisation. Castells (2001) menar, som nämnts tidigare att fler varierande arbetsuppgifter inte bara gör arbetet mer stimulerande utan även kan förhindra förslitningsskador. Dessa två sätt att styra en organisation borde gå att kombinera; en väl organiserad arbetsplats med tydlig arbetsbeskrivning där arbetsgruppen delegeras till att sköta en så stor del av hela verksamheten som möjligt.

Beträffande stressiga arbetssituationer förklarar Gedin-Erixon (1992) att dessa ofta går att undvika genom att personalen har kontroll över sin arbetssituation, att arbetsklimatet i gruppen är öppet och positivt, att arbetet känns stimulerande och att arbetsbelastningen är lagom tung. Dessa förutsättningar uppfyller arbetsplatsen Västerby för det mesta.

Enligt undersökningen krävs det att en chefsperson finns nära tillgänglig och kan styra gruppen och leda arbetet då det t.ex. uppstår problem, oro eller osämja av något slag, denna arbetsledare får inte gå in och detaljstyra arbetet för mycket. Arbetsgruppen vill känna att de har kontroll över sitt arbete och att de kan utföra sina arbetsuppgifter efter egen planering. Gedin-Erixon (1992) påpekar vikten av att ha en arbetsledare tillgänglig på arbetsplatsen och att även en självstyrande grupp behöver någon form av ledare för att fungera konstruktivt. De Klerk (1992) skriver om riskerna med att inte ha en bra ledning av arbetsgruppen. Han menar att det då ur gruppen lätt utkristaliseras informella ledare, vilka varken har neutralitet eller kunskap att styra en grupp. Dessa fenomen har även uppstått på Västerby vid ett flertal tillfällen. Det handlar alltså om en balansgång för chefen. Denna chefsperson ska vara på tillräckligt stort avstånd från gruppen för att gruppen ska känna att den arbetar självständigt och får utlopp för sin kreativitet. Samtidigt bör chefen vara nära nog för att på ett tidigt stadium upptäcka om det uppstår problem av något slag i gruppen. Detta för att kunna sätta in åtgärder och lösa problemet innan det vuxit sig stort.

Andra parametrar som är viktiga för att personalen ska trivas är t.ex. att ha en tillsvidareanställning. Den trygghet som en tillsvidareanställning ger är mycket eftertraktad, kan en sådan tjänst inte fås inom en snar framtid söker sig många ifrån arbetsplatsen. En tillsvidaretjänst gör också att individen känner sig mer betrodd i allmänhetens och i myndigheters ögon. Återigen kan en parallell dras till Aurell (2001) som påpekar vikten av en yrkesidentitet. Denna identitet blir inte stark förän individen är fullvärdig medlem av gruppen; d.v.s. individen har fått en tillsvidareanställning och på så vis en garanti för att hon fått en egen plats i gruppen och inte en plats till låns.

Arbetsuppgifterna måste alltså vara stimulerande och utmanande för att en vårdare ska vilja stanna kvar. Vissa av arbetsuppgifterna får gärna vara av administrativ art och med egna ansvarsområden för vårdarna. Viktigt är dock att direktiven kring hur de ska skötas är tydliga. Om personalen trivs med sina arbetskamrater och det är en god stämning i arbetslaget är arbetstiderna och lönen mindre viktiga delar.

## 6:2 Vaför slutar de?

De som ändå väljer att säga upp sig gör det i första hand på grund av konflikter och vantrivsel i arbetsgruppen. Konflikterna i sig har ofta triviala orsaker men växer sig starka då ingen arbetsledare snabbt kan ta tag i situationen och reda ut den.



Svenning (1993) skriver att vi idag förväntar oss att vi på vårt arbete ska få utmaningar och bekräftelse på vår kompetens. Om arbetsuppgifterna inte längre känns stimulerande är risken stor att individen söker sig nya arbetsplatser och nya utmaningar.

Om en vårdare har låg tjänstegrad eller att en tillsvidareanställning inte erbjuds långtidsvikarien inom rimlig tid är också risken stor att vårdaren söker sig till andra arbetsplatser. Tjänstgöringsgraden har naturligtvis med individens ekonomi att göra liksom anställningsformen till viss del. Men enligt undersökningen på Västerby är ingen vårdare rädd för att stå utan arbete. Det handlar i första hand om att vara betrodd av samhället och kunna känna tryggheten i att vara en del av en och samma arbetsgrupp. Detta betyder alltså att yrkesidentitet (Aurell 2001) och grupptillhörighet (de Klerk 1992) är de viktigaste anledningarna till en önskan om tillsvidareanställning.

Endast ett fåtal av Västerbys personal kan tänka sig att byta arbete p.g.a. de obekväma arbetstiderna. Ingen ur den fasta personalen hade några planer på att byta arbete p.g.a. den låga lönen. Återigen ser vi att grupptillhörighet och stimulerande arbetsuppgifter är viktigare än lön och arbetstider.

### 6:3 Rekrytering

En av anledningarna till att det är svårt att rekrytera personal till omsorgen har att göra med att det finns många fördomar om yrket som endast delvis är sanna. Fördomarna säger att vårdyrket är drabbat av hårda nedskärningar med stress och dålig arbetsmiljö som följd. Lönen har ett sämre rykte än den förtjänar, jämfört med andra yrken med låga utbildningskrav är vårdarlönen inte så dålig (SCB).

Yrkets goda sidor kommer nästa aldrig upp till samtal eller diskussion. Statusen är låg i allmänhetens ögon, särskilt bland unga män och fördomarna är många (Näringsdepartementet 1999).

Media har ett stort ansvar här, de artiklar som skrivs om vård och omsorg handlar alltför ofta om dåliga arbetsförhållanden, dålig lön och personalbrist.

### 6:4 Förslag på åtgärder

Jag skulle vilja avsluta denna uppsats med några egna förslag på åtgärder för att underlätta rekryteringen. Dessa förslag grundar sig dels på den litteratur och annan fakta jag tagit del av i ämnet, den information som min undersökning har gett mig samt min arbetlivserfarenhet.

- Skapa en internationell ”vårdarlegitimation” bl. a. genom att lägga till ämnen på omvårdnadsprogrammet om hur vården ser ut i övriga EU-länder. Lägga mer resurser på frivillig språkundervisning.
- Mer aggressiv marknadsföring om vårdutbildningen och vårdarbetet. Visa de positiva sidorna av yrket och jämförande siffror med andra lågutbildningsyrken.
- Poängtera yrkets fördelar; kontakten med människor, kontinuerlig fortbildning, många olika arbeten att välja mellan, stor arbetsgivare med väl utbyggt ”skyddsnät”, lätt att byta arbetsplats.

## 7. Sammanfattning

Den offentliga sektorn i Sverige har svårigheter med att rekrytera tillräckligt med kompetent personal för att täcka det behov av vård och omsorg som dagens samhälle har. Enligt en undersökning gjord på uppdrag av arbetsmarknadsstyrelsen kommer det att saknas över 300 000 personal till vård och omsorg runt år 2015.

Min ambition med denna uppsats är att först och främst ta reda på vad det är som påverkar personalen att vilja stanna kvar på sin arbetsplats, men också varför de slutar och hur rekryteringen av ny personal ska kunna förbättras. Undersökningen är gjord på två boendeenheter för förståndshandikappade barn och vuxna vilket innebär att analysen kommer att ha störst relevans för främst denna typ av vård och omsorg.

Uppsatsen inleds med en förklaring på arbetets betydelse för individen; hur en yrkesidentitet skapas och varför den är så viktig, hur möjligheterna till delaktighet och medbestämmande i arbetet påverkar individen. Även arbetsgruppens funktion beskrivs, organisationens betydelse samt vad stress är och hur den påverkar oss belyses.

Undersökningen är främst baserad på en kvalitativa forskningsmetod med djupintervjuer och en intervjuguide. Valet av metod baseras på att frågeställningen består av många aspekter och subtila åsikter som en enkät skulle ha svårt att belysa. Sammanlagt bygger undersökningen på 12 intervjuer vilka skrivits ut och analyserats. Viss data har även analyserats kvantitativt med statistik för att stärka reliabiliteten i analysen.

Undersökningen presenteras med en kategori frågor i taget, med en kort introduktion kring ämnet följt av en redogörelse över intervjupersonernas svar och avslutas med en sammanfattning och analys.

Först ställs frågor om anställningsformer och dess betydelse. Trots att ingen behöver oroa sig för att bli arbetslös är tillsvidareanställningar högt eftertraktade. Anledningen till det är att den

tillsvidareanställde kan känna sig tryggare i arbetsgruppen och våga säga sin mening, skapa sig en yrkesidentitet och kunna planera sitt privatliv och sin privatekonomi. Att karriärmöjligheterna inom vården är små är ingen någon vikt vid. Lönen ansåg samtliga vara för låg, men endast de två manliga medarbetarna ansåg att lönen var en anledning till att de tänkte byta yrke.

Den andra kategorin frågor handlade om medbestämmande och administrativa arbetsuppgifter. Av de tillfrågade ansåg samtliga att de var med och styrde över sitt arbete. Vad gäller relationen till chefen var svaren mycket blandade, de äldre hade generellt en bättre relation till, och större förståelse för chefen och dennes agerande än vad de yngre hade. De yngre hade dock sällan några konkreta förklaringar på varför relationen var dålig. De båda arbetsgrupperna som intervjuats är på många sätt självstyrande, de sköter det mesta själva och har stort förtroende från chefen. Problemet har dock varit att det i tider av oro, förvirring eller förändring utkristaliserats sk. informella ledare ur gruppen. Dessa är personer som av någon anledning tagit, eller fått en mer framträdande roll i gruppen. Fenomenet är snarare regel än undantag i en grupp; alla har olika roller och funktioner att fylla i en grupp. Problemet på Västerby har varit att chefen inte alltid blivit informerad tillräckligt omgående då oro har rådit i gruppen. Detta har resulterat i att det uppstått konflikter, vilka man inte lyckats lösa på tillfredsställande sätt.

Förutom de traditionella arbetsuppgifterna som handlar om omvårdnad av vårdtagare och hushållsarbete har vårdarna även ansvar för en del administrativa arbetsuppgifter. Dessa uppskattas av de flesta intervjupersoner så länge arbetsuppgifterna är korrekt delegerade och direktiven tydliga om hur dessa uppgifter ska lösas. En del av de administrativa arbetsuppgifterna ansåg vårdarna att de hade blivit ålagda ”i smyg” och dessa uppgifter var mindre populära.

Den tredje kategorin handlar om olika delar av hälsa. Dagens vårdarbetsplatser har i stor utsträckning utrustats med hjälpmedel för att underlätta det fysiska arbetet för personalen. Tack vare dessa hjälpmedel är risken att drabbas av förslitningsskador minimal, väldigt få sa sig heller vara rädda för att drabbas. Ingen av de tillfrågade ansåg att det ofta förekom stress på arbetsplatsen. Undantag var då någon av de boende blev akut sjuk och ambulans fick tillkallas, när det var förändringar på gång eller konflikter i arbetsgruppen upplevde de flesta situationen som stressig, men aldrig p.g.a. tidspress.

Fjärde kategorin frågor tar upp frågor kring varför personalen arbetar just med förståndshandikappade, vad som skulle kunna få dem att sluta, om yrkesstolthet attityder från samhället och arbetsmoral. Anledningarna till att de börjat arbeta just på Västerby var i de

flesta fallen en slump. Ingen hade från början tänkt arbeta på en vårdenhets förståndshandikappade även om vårddyrket hade varit ett självklart val. Samtliga trivdes dock bra med sin arbetssituation och med vårdtagarna. På frågan om vad som skulle få dem att byta arbete svarade de flesta att de nog skulle önska nya och mer stimulerande arbetsuppgifter så småningom. Skulle det bli stora konflikter i arbetsgruppen så sig många vara beredda att byta arbetsplats. Nästan alla trodde att män i högre grad än kvinnor byter jobb p.g.a. den låga lönen.

Yrkesstolthet var något som de med tillsvidareanställning kände i högre utsträckning än de med vikariat. Ingen så sig direkt visa sin yrkesstolthet inför allmänheten, vilket berodde på allmänhetens fördomar kring och ointresse för yrket. Kring ämnet arbetsmoral rådde stor förvirring, de flesta ansåg att det var mycket viktigt medan andra inte visste vad uttrycket innebar. Denna stora skillnad i uppfattningen om vad arbetsmoral innebär ansåg många vara en källa till konflikt och ”skitsnack”. De flesta utan kunskap om begreppet tillhörde kategorin yngre med vårdutbildning.

För att underlätta rekrytering av personal till vård och omsorg måste en attitydförändring ske. Media har ett stort ansvar här då de flesta tidningsartiklar, TV-reportage och radioinslag handlar om vårdkris, vanvård av gamla, dålig arbetsmiljö, långtidssjukskrivningar, stress och utbrändhet. Även yrkets positiva sidor måste få utrymme i media för att öka yrkets status. För att personalen ska bli sin arbetsplats trogen krävs att de trivs på sin arbetsplats. Med trivsel menas att de känner att de har meningsfulla och varierande arbetsuppgifter. Att de trivs och fungerar i arbetsgruppen är också mycket viktigt. Lön och arbetstider är mindre viktiga faktorer. Om personalen skulle sluta på Västerby skulle främsta anledningen vara att de funnit ett arbete som gav dem nya utmaningar och möjlighet till utveckling. Även stora konflikter kunde vara en anledning till att de skulle vilja byta arbetsplats.

För att underlätta rekrytering av personal krävs en bättre marknadsföring av vårddyrket. Detta ser jag som en förutsättning för att en attitydförändring ska kunna ske och yrkets status höjas. Både dagens vårdpersonal, media och vårdskolor måste här ta sitt ansvar för att förbättra situationen.

## Källförteckning

### Böcker

Aurell, Marie *Arbete och identitet - om hur städare blir städare* Tema teknik och social förändring Linköping 2001

Brante, Thomas och Andersen, Heine och Korsnes, Olav *Sociologiskt lexikon*  
Universitetsförlaget AS Skien 1998

Castells, Manuel *Nätverkssamhällets framväxt* Daidalos Göteborg 2001

Gedin-Erixon, Astrid *Arbetets lust och leda* Gidl. Stockholm 1992

Granér, Rolf *Arbetsgruppen* Studentlitteratur Lund 1991

Home, Idar Magne och Solvang, Bernt Krohn *Forskningsmetodik* Studentlitteratur Lund 1997

Holmer, Jan och Starrin, Bengt (red) *Deltagarorienterad forskning* Studentlitteratur Lund  
1993

de Klerk, Andreas *Att hantera konflikter* Timbro 1991

Kvale, Steinar *Den kvalitativa forskningsintervjun* Studentlitteratur Lund 1997

Mabon, Hunter *Organisationsläran* Psykologiförlaget 1994

Marklund, Staffan (red) *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv* Studentlitteratur Lund 1992

May, Tim *Social research* Open University Press Trowbridge 1997

Moxnes, Paul *Ångest och arbetsmiljö* Natur och kultur Lund 1998

Näringsdepartementet *Den ljusnande framtid är vård* Nordsteds Förlag Stockholm 1999

Svenning, Marianne *Tillbaka till jobbet* Studentlitteratur Lund 1993

Slutrapport från Arbetslivsfonden ALFA Q *Arbete i utveckling* Arbetslivsfonden Nacka 1995

Thylefors, Ingela *Ledarskap i vård omsorg och utbildning* Natur och Kultur Finland 1996

Zanderin, Lars (red) *Arbetsmiljö* Studentlitteratur Lund 2001

### **Tidningsartiklar**

Ahnland, Lars *Dagens Nyheter* *Ostyrd skola ger brist på vårdpersonal* Stockholm 020516  
*Sydsvenskan* Malmö 020528

### **Internet**

[www.kommunal.se](http://www.kommunal.se)

[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

[www.scb.se](http://www.scb.se)

[www.malmo.se](http://www.malmo.se)

### **Bilaga I**

Intervjuguide

### Bakgrundsfakta

- Hur gammal är du?
- Hur många år har du arbetat inom vård/omsorg?
- Hur länge har du arbetat på Västanväg?
- Hur kom det sig att du började arbeta just här?
- Vilken utbildning har du?  
(Annat än vårdutbildning?)
- Hur trivdes du i skolan?  
(Grundskola, gymnasium)
- Hur var dina betyg i skolan?
- Varför valde du just vårdutbildning/att arbeta här?  
(Hade du valt någon annan linje om du haft bättre betyg?)  
(Hade du pluggat hårdare om du haft andra ambitioner?)

### Medbestämmande

- Vad tycker du om antalet konferenser?
- Vad tycker du om upplägget?  
(Är de ordentligt förberedda? Finns tid för att prata om allt?)
- Hur är stämningen vid dessa konferenser?
- Tycker du att man pratar om viktiga saker?  
(Boende? Medbestämmande? Missnöjen?)
- På vilket sätt känner du att du får vara med och bestämma på dessa konferenser?
- Får alla bestämma lika mycket?  
(Hur ser du på det?)
- Vilka personliga ansvarsområden har du?
- Är det lagom stort eller skulle du vilja ha mer eller mindre ansvar eller inflytande?  
(Varför då?)
- Hur ser du på ledningen kring din arbetsplats?  
(Dina chefer?)
- Känner du dem?  
(Hur nära är er relation? Kan du ringa dem och ta upp ett problem?)
- Har du förtroende för dem?
- Tycker du att de lägger sig i eller håller sig borta för mycket?
- Är din chef insatt i ditt arbete och din arbetssituation?
- Hur ska en bra chef vara tycker du?
- Hur tycker du att ett bra och väl fungerande arbetslag ser ut?  
(könsfördelning, inflytande, arbetsdelning, samarbete, ålderskillnader, personligheter...)
- Vad innebär arbetsmoral för dig?  
(Har alla samma syn på moral och etik?)
- Kan du tänka dig att arbeta som arbetsledare?  
(Varför? Varför inte? Lön, arbetstider, arbetskamrater)

### Hälsa och arbetsmiljö

- Hur tror du att allmänheten ser på vårddyrket?

- Hur ser du på ditt yrkes status?
- Vad tycker du om ditt yrkesval?  
(Finns det någon yrkesstolthet?)  
(Är du nöjd med det?)  
(Är det som du tänkte dig att det skulle vara?)
- Uppfattar du ditt arbete som tungt?  
(Fysiskt, psykiskt, när? Var? Ofta?)
- När är det stressigt i jobbet?
- Finns det något som du skulle vilja ändra på beträffande den psykiska påfrestningen?  
(ansvar, stress, arbetsbelastning)
- Kan du ändra på något tror du?  
(Hur? Vad?)
- Hur är det med sjukfrånvaron bland personalen?  
(hög, låg, långtidssjukskrivningar)
- Hur är det med sjukvikarier, fungerar arbetet ändå?
- Vad tycker du om personaltätheten?  
(för stor, för liten - när på dagen är den det)  
(hur skulle du vilja att den såg ut?)  
(schemaupplägg, går det att ändra på för att underlätta?)
- Är du nöjd med ditt arbetsschema?  
(heltid, deltid, kvällar, helger...)
- Finns någon friskvårdsplan för för Västanväg?
- Känner du att ledningen tar personalens hälsa på allvar?  
(finns uppföljningsplan för långtidssjukskrivna?)  
(har chefer hört av sig om sjukfrånvaron varit extra hög?)  
(känner du dig trygg, i fall något skulle hända dig?)
- Hur ser personalen på sin hälsa?  
(hur vårdar du din hälsa?)  
(arbetsskador? är du rädd för arbetsskador? Försöker du undvika det på något sätt?)
- Finns det något som du skulle vilja ändra på i ditt fysiska arbete?  
(någon viss arbetsuppgift du vill slippa? Varför?)
- Använder du befintliga hjälpmedel?  
(när? när inte?)
- Vad innebär anställningstrygghet för dig?  
(är det viktigt, eller ett OK?)
- Har du någonsin funderat på att byta arbetsplats?  
(när? varför då? till vad?)
- Hur ser du på karriärmöjligheterna för vårdare?  
(för egen del? Vad vill du? Vad tror du andra vill?)
- Har du, eller har du haft några andra yrkesdrömmar eller funderingar?  
(vad blir/blev det av dem?)
- Vad har du för framtidsplaner?
- (personliga, yrkesmässiga)  
(om du slutar på Västanväg, vad tror du då att anledningen kommer att vara sluta?)  
(vad skulle få dig att stanna kvar på arbetsplatsen?/inom vården?)
- Vad är din generella uppfattning om varför folk slutar jobba här?
- Vad är din generella uppfattning om varför folk slutar inom vård och omsorg?

### Personalsämja, konflikter och konflikthantering

- Hur upplever du att stämningen är i arbetsgruppen?
- Är stämningen viktig?
- Vad tycker du om dina arbetskamrater?  
(är det viktigt att tycka bra om arbetskamraterna?)
- Hur tror du att de uppfattar dig?
- Har det förekommit konflikter i gruppen?  
(Ge mig något/några typiska exempel)  
(Hur löstes dessa konflikter, fick ni hjälp utifrån eller rann de ut i sanden eller..?)  
(Känner du att de löses på ett bra sätt eller skulle du vilja att de hanterades annorlunda?)
- Varför tror du att det uppstår konflikter?
- Uppstår det lätt konflikter?
- Är du orolig för att det ska uppstå konflikter?
  
- Är det något du vill tillägga?
- Om jag kommer på något mer får jag då höra av mig?
- Tack för att du ville vara med !