



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen
Avdelningen för pedagogik
Box 114, 221 00 Lund

PEDK11: Kandidatuppsats, 15 hp
Datum: 2011-06-09

Undersköterskors förutsättningar för lärande på arbetsplatsen

- En undersökning på avdelning Ärtan inom Carema Care

Madeleine Emnert

Handledare:

Maria Löfgren- Martinsson

ABSTRACT

Arbetets art: Kandidatuppsats, 15 hp

Sidantal: 33

Titel: Undersköterskors förutsättningar för lärande på arbetsplatsen – en undersökning på avdelning Ärtan inom Carema Care

Författare: Madeleine Emnert

Handledare: Maria Löfgren- Martinsson

Datum: 2011-06-08

Sammanfattning: Jag har genom en undersökning på en avdelning inom äldreomsorgen försökt ta reda på vilka förutsättningar undersköterskorna har för lärande på arbetsplatsen. Jag har främst tittat på vad ledarskap, arbetsuppgifter, arbetsgruppen, motivation och handlingsutrymme har för betydelse för undersköterskorna och vilka faktorer som är mest framträdande i relation till lärande på arbetsplatsen. Min frågeställning är; Vilka faktorer verkar som hinder och möjligheter för undersköterskors lärande på arbetsplatsen? I vilken utsträckning fungerar de identifierade faktorerna hindrande respektive underlättande?

Undersökningen har gjorts genom semistrukturerade intervjuer med fem undersköterskor som samtliga arbetar på demensavdelningen Ärtan som är en del av Carema Care. Två av intervjuerna genomfördes i form av fokusgrupper och en gjordes individuellt på grund av bortfall. Samtliga intervjuer spelades in, allt transkriberades och empirin ställdes därefter mot teorin. Slutsatserna blev att undersköterskorna i stort sett har en gemensam bild av vilket utrymme de har för lärande på sin arbetsplats och en tydlig faktor verkar vara att de bäst lär sig genom praktiskt arbete och erfarenhetsutbyte. Även relationer till andra kollegor och vårdtagare visade sig vara viktiga faktorer för lärande och utveckling. För vidare forskning vore det intressant att undersöka ledningens perspektiv på undersköterskornas utrymme för lärande och var de båda parterna kan mötas. Något som också skulle kunna vara av intresse att studera vidare är om det finns en gemensam yrkesgruppsskultur med likartat utrymme för lärande och hur den skiljer sig från andra yrkesgrupper.

Nyckelord: Ledarskap, arbetsuppgifter, grupper, lärande, kompetensutveckling, erfarenhet, motivation, hinder och förutsättningar för lärande

Innehåll

Förord	i
Inledning.....	1
1.1. Tidigare forskning.....	2
1.2. Syfte.....	3
1.3. Avgränsningar.....	3
2. Teoretisk referensram	4
2.1. Val av teori	4
2.1.1. Litteratursökning och urval.....	4
2.1.2. Källkritik	4
2.2. Lärande på arbetsplatsen.....	5
2.2.1. Erfarenhetsbaserat lärande	6
2.3. Hinder och förutsättningar för lärande på arbetsplatsen; utifrån Moxnes modell.....	7
2.3.1. Arbetsuppgifternas utformning	8
2.3.1.1. Kompetenskrav i omsorgsarbete	9
2.3.2. Ledarskap	10
2.3.2.1. Det utvecklande ledarskapet.....	11
2.3.2.2. Ledarskap och feedback.....	12
2.3.3. Arbetsgruppen	12
2.3.4. Motivation	14
2.3.5. Handlingsutrymme.....	15
2.4. Teoretisk sammanfattning.....	16
3. Metod.....	18
3.1. Kvalitativ intervjustudie.....	18
3.2. Kvalitet	18
3.3. Forskningsetik.....	19
3.4. Tillvägagångssätt	20
3.4.1. Urval.....	20
3.4.2. Intervjuer	20

3.4.3. Bortfall & Begränsningar	21
3.4.4. Bearbetning av data	21
4. Resultat och Analys	23
4.1. Lärande på arbetsplatsen.....	23
4.2. Arbetsuppgifternas utformning	23
4.2.1. Kompetenskrav i omsorgsarbete	24
4.3. Ledarskap.....	25
4.4. Arbetsgruppen.....	26
4.5. Motivation	27
4.6. Handlingsutrymme.....	28
4.7. Sammanfattande slutsats	29
5. Diskussion	30
5.1. Slutdiskussion.....	30
5.2. Förslag till vidare forskning.....	32
Referenser	34
Bilag/a/or	a

Förord

Jag har sedan år 2005 arbetat extra inom äldreomsorgen och har under dessa sex år testat att arbeta på ett flertal olika enheter och avdelningar. När jag nu genom Lunds Universitet läser om personal och arbetsliv med arbetslivspedagogik som inriktning så har jag fått upp intresse för att undersöka hur just lärande ser ut inom äldreomsorgen. Då jag själv arbetar med undersköterskor tycker jag det är extra intressant att se vad yrkesgruppen har för utrymme för lärande i arbetslivet.

Då jag kontaktade Carema Care angående förfrågan att göra min undersökning på en av deras enheter så mottogs jag på bästa sätt, vilket jag är mycket tacksam för. Enhetschefen för Ärtan visade stort intresse för mitt projekt och har varit väldigt hjälpsam genom hela processen. Även personalen har bemött mig mycket vänligt och jag är tacksam för det deltagande jag fått i mina intervjuer.

Ett stort tack till hela avdelningen på Ärtan!

Jag vill även tacka min handledare Maria Löfgren- Martinsson som varit till stort stöd genom hela uppsatsprocessen.

Med Vänliga Hälsningar
Madeleine Emnert

Inledning

En stor del av den yrkeskompetens som krävs i ett arbete framställs och byggs upp genom dagligt arbete. I omsorgsverksamhet ställs det höga krav på att det finns förutsättningar för lärande och att de anställda är intresserade av att engagera sig i lärandeaktiviteter i relation till arbetet. Praktisk erfarenhet och samverkan med arbetskollegor är en stor källa till lärande och arbetets innehåll är av betydelse för individens utveckling (Ellström, 2007). En annan definition på lärande beskriver det som en process, istället för ett resultat där gamla uppfattningar bearbetas och en sammanhållen process infinner sig då vi försöker begripa oss själva samt vår omvärld. Lärande beskrivs även som en form av process som förändrar personen och hans/hennes omvärld (Egidius, 2002).

Enligt Moxnes (1997) kan arbetslivet främja personliga initiativ till vidareutveckling och utbildning. Förhållanden på arbetsplatser kan bidra till stimulering för livslångt lärande, vilket är positivt för många som relaterar begreppet lärande till skolbänken. Många har dåliga erfarenheter från livet i skolan och dess lärande miljö, men kan genom utvecklingsinriktat lärande på arbetsplatsen motiveras att söka ny kunskap genom praktiskt arbete. Då man upplever lärande i arbetet som någonting positivt kan även formell utbildning i form av kurser och utbildning bidra till mer motivation och spänning (Moxnes (1997).

Tider har förändrats och människor lever idag längre vilket gör att behovet av äldreomsorg ökar. Tidigare babybommar yttrar sig snart även genom ökad mängd äldre människor och behovet av äldreomsorg växer. Undersköterskor inom äldreomsorgen är utbildade att ta hand om äldre och ge dem den omsorg som varje enskild individ behöver. Därför är det av intresse att ta reda på vilket utrymme yrkesgruppen har för lärande på arbetsplatsen samt utveckling i dess yrkeskompetens och arbetssituation.

Undersköterskor är en stor yrkesgrupp som dominerar inom äldreomsorgen och särskilt boende i Sverige. Det är även den yrkesgrupp som närmast utför den vård och omsorg som vårdtagare inom äldreomsorgen är i behov av.

Min uppsats handlar om lärande på arbetsplatsen och i vardagen genom de faktorer till utveckling som finns. Jag fokuserar kring det lärande som individer upplever i samband med kurser och kompetensutbildning, men även lärande i det dagliga arbetet och interaktionen med andra människor. Avdelning som jag gjort undersökningen på kallas Ärtan och bytte i augusti 2010 ägare och är på så vis nyligen en del av det privatägda företaget Carema Care. Avdelning är specialiserad på demenssjuka och sammanlagt tolv undersköterskor, varav två är gruppchefer, arbetar på avdelningen. Förutom undersköterskor består personalen av vårdbiträden och avdelningen har en ansvarig sjuksköterska. Demensboendet är uppdelat på två våningar där det bor åtta boende på varje våning. Då Ärtan relativt nyligen gått över till Carema Care har ägarbytet bidragit till att personalen går internutbildningar för att bli enade om dess nya ägartillhörighet och för att få den kompetens som Carema Care eftersträvar. Ett stort antal olika varianter av fortutbildningar har skett, vilket beskrivs av nyckelpersonerna, bestående av enhetschef och två gruppchefer, som en naturlig del av ägarbytet. En del av kurserna ingår i så kallade stegutbildningar och handlar om bemötande samt om sjukdomar och dess behandling.

Med tanke på verksamhetens stora tillämpning av kompetensutveckling och kurser för vidareutveckling upplever jag det intressant att ta reda på hur undersköterskorna i nuläget ser på sitt utrymme för lärande men även hur pass mycket lärande de känner till det dagliga arbetet.

Genom att intervjua ett antal undersköterskor på avdelning Ärtan inom Carema Care, vill jag kunna bidra till vidare förståelse av yrkesgruppens rum för lärande.

Mitt mål är att undersökningen ska bidra till större förståelse för vilka möjligheter det finns för lärande i arbetet samt att öka kompetens och självmedvetenhet i arbetslivet för den aktuella yrkesgruppen. De teorier jag fokuserat kring är ledarskap, motivation, arbetsgrupper, handlingsutrymme och arbetsuppgifter. De har i tidigare forskning visat sig vara viktiga faktorer samt att det är relevanta teorier i samband med en beteendevetenskaplig inriktning.

1.1. Tidigare forskning

Det har gjorts mycket forskning om lärande och kompetensutveckling, men vart undersökningarna gjorts och vilka områden de behandlar skiljer sig åt. Den forskning som gjorts angående lärande på arbetsplatsen har främst varit inom industriföretag och det är svårt att hitta tidigare forskning inom området för just vårdrelaterade yrken (Moxnes (1997)). En övervägande del av forskningen om kompetensutveckling har gjorts på större företag, vilket betyder att det finns risk att kunskap endast är tillgänglig där (Kock, 2010).

Genom en forskning av Ellström (2007) har man kommit fram till att undersköterskor anser sig lära mycket utav vårdtagare genom de kunskaper om sjukdomar och behandlingar som vårdtagare medför. En annan forskning säger att undersköterskor ser sin grundutbildning som väldigt viktig och att den spelar stor roll för hur de lär sig arbetet. Man har hittat att de vårdbiträden eller undersköterskor som förknippar lärandebegreppet med kurser och utbildning har en positiv syn på lärande, men uppfattningarna varierar i relation till vilken utbildning eller kurs man syftar på. Kurser som bedrivits i föreläsningssal med inriktning på vårdtagarens sjukdomar har fått positiv respons, till skillnad mot kurser som bedrivits i seminarieform där undersköterskorna behövt vara närvarande och delaktiga. De menar att de är tveksamma till seminarieformade kurser då man inte förstår vad de handlar om och dess egentliga värde. Deltagarna i Ellströms forskning menade på att fortbildning inte tillför någonting för själva arbetet, att de nya kunskaperna inte gör att de kan utföra arbetet på något annat sätt. Undersköterskorna menade att de aldrig går på kurser som inte är direkt obligatoriska. Men en positiv faktor tycks ändå vara vetskapen om att man med mer kunskaper får större trygghet i arbetet. Ellströms forskning har även kommit fram till att många inte uppskattar kunskapsinhämtning i form av att läsa böcker, tidskrifter eller att gå kurser. De anser inte att det är till någon nytta för arbetet. Många vårdbiträden och undersköterskor menar att det praktiska arbetet är viktigt för att lära sig och utvecklas i arbetet, vilket handlar både om lärande genom praktik samt utbyte med kollegors kunskaper. Kollegorna ses också som mycket viktiga då det handlar om att resonera och ge återkoppling kring det arbete som sker. Man kan ge varandra praktiska tips och idéer att delge och nyanställda kan lära av de äldre och tvärt om. Då det handlar om sjukdomsrelaterade problem brukar man vända sig främst till ansvarig sjuksköterska för att få svar på sina funderingar. Att utbyta tankar och erfarenheter med kollegor ses som

ett stort plus i inlärningsprocesser. I Ellströms forskning framgår det att personal ser morgonmötet som en viktig del där man kan diskutera saker som har hänt och planera vad som ska göras framöver. Man tar också upp olika problem och vilka åtgärder som ska sättas in. På så vis utbyter man idéer och tar även upp eventuella förändringar hos vårdtagarna som alla bör vara införstådda med.

Enligt en artikel av Price- Glynn & Rakovski (2010) framkommer det att undersköterskor upplever hög grad av arbetstillfredsställelse just därför att de upplever att de lär sig nya färdigheter och att de gör ett utmanande arbete. Missnöjda var undersköterskorna med att de hade för lite tid till reproduktivt arbete och omsättning (Price- Glynn & Rokovsky, 2010).

1.2. Syfte

Syftet med uppsatsen är att genom en kvalitativ intervjustudie undersöka undersköterskors egna uppfattningar om lärande och deras förutsättningar för lärande på arbetsplatsen. Jag vill undersöka vad som verkar vara viktigast angående lärande för undersköterskor på avdelningen Ärtan inom Carema Care samt diskutera de faktorer som är framträdande.

Mina forskningsfrågor

- Vilka faktorer verkar som hinder och möjligheter för undersköterskors lärande på arbetsplatsen?
- I vilken utsträckning fungerar de identifierade faktorerna hindrande respektive underlättande?

1.3. Avgränsningar

Förutsättningar angående lärande för undersköterskor är ett stort område som rymmer många olika aspekter. Jag har begränsat min undersökning utifrån de områden som varit mest framträdande utifrån datainsamlingen och på så vis fördjupat mig i ett begränsat antal teorier. Fokusering har jag lagt vid just undersköterskors uppfattningar och jag har valt att inte räkna in vårdbiträden i undersökningen. Jag har avgränsat mig till ett visst antal teorier i förhållande till empirin och använt verksamhetschefen och gruppcheferna som informationskällor och nyckelpersoner till avdelning Ärtan.

2. Teoretisk referensram

Inom detta avsnitt presenteras den teori som senare används för att analysera det empiriska resultatet. Först redovisas tillvägagångssättet med litteratursökning, urval och källkritik för att sedan gå in närmare på de teoretiska faktorer jag valt att fokusera kring. Lärande på arbetsplatsen förekommer efter sin presentation flytande genom alla teorier.

2.1. Val av teori

Då jag planerade hur jag skulle lägga upp intervjufrågorna och vilka teorier jag var intresserad av att behandla planerade jag utifrån att empirin skulle ge svar för beteendevetenskapliga faktorer. Därför hade jag i utformningen av intervjuerna just dessa synpunkter i åtanke och lät därför bli att ställa frågor vars respons skulle kunna riktas för mycket bortom ramen för beteendevetenskap. Vid utformningen av intervjun utgick jag ifrån faktorer som jag själv genom erfarenhet syftar till lärande, men även vad litteratur och tidigare forskning avser vara framstående faktorer inom lärande på arbetsplatser samt angående personal och organisation. Då jag i förväg inte visste vad intervjudeltagarna kom till att svara så har jag varit öppen för vilka teorier som bör tas upp i relation till vad responsen visar. Efter transkriberingen av data började jag tematisera svaren efter mest framstående teorier och på så sätt har jag dragit fokus åt utvalda teorier om: *motivation, ledarskap, arbetsgrupper, arbetsuppgifter* och *handlingsutrymme*. Dessa teorier har visat sig vara väsentliga då jag letat litteratur angående personal, organisation och lärande. Framförallt har samtliga teorier varit framstående då jag letat efter tidigare forskning om lärande och utveckling för undersköterskeyrket. När jag senare började läsa in mig på Moxnes (1997) modell över hinder och förutsättningar för lärande på arbetsplatsen kom jag fram till att mina tematiseringar passade för att ha Moxnes modell som utgångspunkt.

2.1.1. Litteratursökning och urval

Jag har i min litteratursökning främst använt mig av böcker som jag sökt upp genom Lunds Universitets bibliotekskatalog Lovisa. De sökord jag främst använt mig av är; *workplacement learning, motivation, nursing assistant, feedback, erfarenhetsbaserat lärande, time* etc. Många av sökorden fick jag kombinera och jag sökte på både svenska samt engelska begrepp. Genom artikeldatabaser sökte jag även efter artiklar med vetenskaplig bas och fann främst relevanta artiklar genom tidskriften *Sociology of Health and Illness*. Till en början utgick jag mycket från Ellströms (2003) forskning just på grund av dess relevans till ämnet vårdpersonal och lärande. Även Moxnes (1997) var en väsentlig ingångskälla för tidigare forskning inom lärande och den fungerade som en inkörsport i ämnet.

2.1.2. Källkritik

Jag har i så stor utsträckning som möjligt varit kritisk till de källor jag använt mig av och har försökt utgå ifrån Thuréns (2007) tankar angående källkritik. Författaren beskriver att man i största mån ska använda sig av primärkällor, vilket jag försökt göra.

Det har inte alltid varit möjligt då vissa sekundärkällor varit svåra att finna och i de fall jag inte hittat primärkällan har jag förtydligat att det är en sekundärkälla. Vidare beskriver Thurén (2007) att gränsen mellan äkta och falskt kan vara svårt att tyda och jag har försökt använda mig av litteratur och artiklar med vetenskaplig utgångspunkt. En källkritisk utvärdering ökar trovärdigheten för källorna men det saknas alltid en viss sanning genom att förutfattade meningar alltid påverkar arbetet vid en forskning. Genom arbetsprocessen med uppsatsen har jag använt mig av en del äldre källor och litteratur. Jag är medveten om att det är till fördel att använda sig av nyare material, men i mitt fall anser jag att den äldre litteratur jag använt mig av är relevant än idag och ska därför inte påverka kvaliteten på uppsatsen.

2.2. Lärande på arbetsplatsen

Ellström (1992) beskriver vuxnas lärande som förändringar hos individen vilket är ett resultat av samspelet som han/hon har med sin omvärld. Det finns olika sätt att utveckla medarbetares kompetens och kunskaper därav en viktig del är att förbättra organisationers kompetensutveckling och möjligheter till lärande. Ökat lärande i organisationer är en viktig komponent för stora som små företag (Kock, 2010). Lärande i arbetslivet kan bestå av en mängd olika typer av inläring. En del är ”learning by doing” vilket sker automatiskt i arbetet och är en effekt av det som sker i verksamheten. En annan del av lärande är ”Just in time learning” som är de kunskaper och information vi behöver och använder oss av närmsta tiden i arbetet. Det är information som krävs för att vi ska kunna genomföra ett arbete under närmsta tiden vilket snabbt har utvecklats i arbetslivet. En tredje typ av lärande i arbetet är då individen har långsiktiga ambitioner som kanske till och med ligger utanför det nuvarande arbetet. Det kan vara strävan efter ny yrkesutbildning eller anställning på annan arbetsplats (Abrahamsson, 2002).

En stor del av den yrkeskompetens som krävs i ett arbete framställs och byggs upp genom det dagliga arbetet i form av kontinuerligt lärande. Praktisk erfarenhet och kontakt med kollegor har stort inflytande för medarbetare. Inom just vård och omsorg är det viktigt att det finns bra förutsättningar för lärande i de dagliga arbetsrutinerna men för att det ska ske är det viktigt att personalen är motiverad och intresserad av de aktiviteter som är kopplade till lärande och ny kunskap. Även det som sker i arbetet har visat sig ha inverkan på individens personliga utveckling och dess benägenhet att utvecklas i olika fritidsaktiviteter. Lärande och kompetensutveckling kan ha stor betydelse för att motverka anställdas ohälsa och stress (Ellström, 2007).

Lärande kan vara både formellt och informellt. Ett formellt lärande görs genom utbildningssituationer, kurser och personalutbildning. Det är planerat och har ett visst utsatt mål vanligen i form av utbildningsmiljö, vilket i sin tur informellt lärande inte riktigt har. Däremot syftar informellt lärande till det som sker i vardagslivet eller på arbetsplatsen (Carlgren, 1999). Det informella lärandet har fått stor betydelse då det bidrar till vardagslärande som yrkesverksamma bygger upp i det dagliga arbetet. Även det informella lärandet kan ske medvetet och planerat genom till exempel coaching, konsultation eller mentorskap. En stor del av det informella lärandet är dock omedvetet i den grad att all mänsklig verksamhet är en form av omedveten lärandeprocess. Man kan dock reflektera över detta informella lärande och i efterhand bli medveten om det (Ellström, 2003).

Ellström (2003) menar att det finns 3 olika typer av lärande:

- *bemästringslärande (även kallat anpassningsinriktat lärande)*
- *lärande som utveckling av ett personligt förhållningssätt*
- *utvecklingsinriktat och kreativt lärande*

Det förstnämnda handlar om att man lär utifrån redan uppsatta mål och metoder och att man i stort sett inte ifrågasätter det. Man befäster rutiner genom att ta till sig i förväg utsatta tankesätt och handlingsmönster. Det handlar om att ”göra saker rätt” och att finna kompetens för anpassning. Detta är den främst dominerande typen av lärande.

Den andra typen av lärande skiljer sig inte långt från bemästringslärandet men det fokuserar kring själva betydelsen av lärprocessen och hur den påverkar individen. I lärprocessen utvecklas ett djupare förhållningssätt på ett mer personligt plan som i sin tur påverkar individens sociala och yrkesmässiga identitet.

Utvecklingsinriktat lärande kännetecknas av nyskapande och idériakedom på så vis att individen ifrågasätter det redan givna. Genom individens sätt att skapa nya vägar och andra sätt att tänka lär sig individen att hantera mer komplexa och problematiska situationer. Det handlar inte längre om att finna förslag på en lösning, utan om att identifiera situationen eller uppgiften (Ellström, 2003).

2.2.1. Erfarenhetsbaserat lärande

Ett erfarenhetsbaserat lärande är inte att hämta kunskap genom vetenskap, utan inhämtning av kunskap som fungerar. Det man lär sig genom erfarenhet är kunskap som är bunden till den enskilda individen och behöver för den delen inte vara vetenskaplig eller sann. På så vis innebär erfarenhetsbaserad kunskap ett engagemang hos individen där både tankar och känslor är involverade i lärandeprocessen. Känslan att bemästra och förstå kommer inifrån och det är bara stimulansen som kommer utifrån (Kolb, 1984).

Problematik med erfarenhetsbaserat lärande är att det utvecklas vanemässiga rutiner som inte vidarehåller någon högre grad av eftertanke eller reflektion. Då rutinmässiga handlingsmönster ofta är omedvetna är de också svåra att reflektera över och blir då även svåra att komma åt för utveckling och förändring. Många forskare är tveksamma till erfarenhetsbaserat lärande då det har visat sig att individen inte alltid kan generalisera lärandet eller överföra det erfarenhetsbaserade lärandet till andra situationer eller andra principer. Andra forskare menar att man genom erfarenheter utvecklar antaganden om vad som kan hända i nästa situation och bygger då en generell kunskap mellan olika liknande situationer (Moxnes, 1997). Robbins (1998) är inne på samma spår men lägger desto större vikt vid att lärandet är kopplat till förändring och varaktighet. Han menar att för att lärande skall ha skett måste det innebära permanenta förändringar av en individs beteende och att det är starkt sammankopplat med individens erfarenheter som föranlett lärandet (Robbins, 1998). I arbetsgrupper är själva dialogen mellan kollegor viktig för att utveckla erfarenhetslärande. Dock kan denna dialog även vara ett hinder om det saknas reflektion i den dialog som sker. Det är viktigt att gruppmedlemmarna verkligen utnyttjar kollegornas andra perspektiv och synsätt (Ellström, 2003). Att lära sig genom erfarenhet handlar om att ta in kunskap om sociala relationer där man får kunskap om både sig själv och andra människor (Moxnes, 1997).

2.3. Hinder och förutsättningar för lärande på arbetsplatsen; utifrån Moxnes modell

Enligt Moxnes finns det generellt tre förhållanden som har inverkan på förutsättningar och villkor för lärande i organisationer; de personliga, de mellanmännsliga och de organisatoriska. För en förmånlig lärandeprocess är det behövligt att samtliga av dessa tre faktorer flätas samman. Många forskare har kommit fram till att dessa tre huvudområden har stor inverkan på lärande och de mellanmännsliga relationerna har visat sig vara av störst betydelse.



Figur 1.

Modellen är gjord efter inspiration av Moxnes (1997, s.177) modell över hinder och förutsättningar för lärande på arbetsplatsen.

- Det organisatoriska förhållandet

Det organisatoriska förhållandet handlar om det företagsledningen och organisationen bidrar med som är av betydelse för lärande. Det kan röra sig om goda eller dåliga befordringsmöjligheter, organisationsformen, atmosfären och inflytandet som verksamheten står för. Det handlar också om hur kommunikationen ser ut i organisationen, om den är öppen eller stängd. Längre fram berör jag det organisatoriska området i form av *arbetsuppgifternas utformning* (2.3.1) och *ledarskap* (2.3.2).

- Det mellanmännsliga förhållandet

Moxnes (1997) beskriver att många anser att sociala relationer och kontakten till kollegor har stort inflytande över vad som hämmar respektive underlättar lärande på arbetsplatsen. Det mellanmännsliga förhållandet handlar om *arbetsgruppens* (2.3.3) betydelse, att man har ett accepterande eller tryggt klimat. Det kan också handla om feedback, belöning, uppmuntran, normer och vilken tolerans som finns för avvikande beteende.

- *Det personliga förhållandet*

Det personliga förhållandet handlar om människans natur som har inverkan på lusten att lära. Det finns många faktorer så som personlighet, attityder och känslor som inverkar på individens förmåga att lära. Det kan röra sig om tolerans mot eller rädsla för ångest, behov av utmaning eller behov av trygghet i form av psykologiska faktorer. Det kan också röra sig om individens motivation, ålder eller attityd till lärande i form av ödestro eller tron på sin egen kapacitet. Längre fram i kapitlet kommer jag beröra *motivation* (2.3.4) och *handlingsutrymme* (2.3.5) som två viktiga faktorer för undersköterskor och lärande.

Utöver dessa tre områden finns en betydande yttre kontext, vilket är samhället i stort. Det handlar om faktorer utanför arbetsplatsen som både kan hindra och förutsätta lärande för individen (Moxnes, 1997). Det är ett område jag till viss del behandlar flytande genom uppsatsen, men som inte tas upp i form av en egen teoretisk beskrivning.

2.3.1. Arbetsuppgifternas utformning

Nedan redovisas en beskrivning av arbetsuppgifters betydelse och påverkan på individen i arbetslivet. Denna del tillhör vad Moxnes (1997) skulle kalla det organisatoriska förhållandet.

En organisation består av individer som utför arbetsuppgifter i form av olika funktioner och uppgifter. Alla funktioner präglas till stor del av individen som utför dem och i utförandet av arbetsuppgifter utvecklas kunskaper. Arbetsuppgiften ger oss erfarenhetslärande utifrån vad vi senare utvecklar vår kompetens. Vid förändringar kan det hända att kompetensen förlorar sin trygghet och man kan kanske inte längre utföra arbetet på samma sätt som tidigare. Då ställs krav på individen att vara innovativ och nytänkande. Vid organisationsförändringar förändras arbetsuppgifter, de ska utföras annorlunda, lämnas, ges annat innehåll eller utföras av andra personer (Döös, 1997). Rubenowitz (1994) beskriver att arbetsuppgifternas variation har stor betydelse för hur organisationen mår och utvecklas. Varierande arbetsuppgifter brukar leda till positiv samverkan mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet. Organisationer som inte är produktiva visar på att de heller inte har hög arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 1994). Inom många arbeten, där bland annat inom vården, är det vanligt att arbetsuppgifter utförs kollektivt med arbetskamrater. Man måste då hjälpa varandra och kunna rycka in då någon behöver hjälp eller inte är närvarande. På så vis är det ständigt ett samspel mellan kollegor och arbetsuppgifter vilket betyder att det byggs tankenätverk och förståelse för varandras uppgifter. Döös (1997) beskriver att en arbetsuppgift har två olika världar där hon kallar den ena för uppgiftens specifika miljö vilket är den plats arbetsuppgiften utförs. Det är den miljö vi handlar utefter och där vi har andra människor och fysiska objekt vilket leder fram till konkreta resultat (Döös, 1997).

Till undersköterskors specifika miljö hör att göra husmorsuppgifter i form av att sköta hemmet för de äldre som inte längre klarar av det själva. Men en stor del av arbetsuppgifterna handlar om omvårdnad, att se till att vårdtagarna kommer upp ur sängen på morgonen, att de blir tvättade, blir påklädda, får frukost och sängen bäddad. Många vårdtagare behöver även hjälp med att få mat. Förutom omvårdnaden läggs

mycket tid till att städning och inköp. Undersköterskorna ska även svara på larm och fungera som kontaktperson till någon vårdtagare (Ellström, 2003).

Uppgiftens andra värld består av tankar, förståelse och rum för reflektion. Reflektioner behöver utrymme i form av distans samt tid och fungerar bättre genom ett ”utifrån tänkande” istället för reflektion mitt i uppgiften. Uppgiften behöver båda två världar för att vara begriplig och ge mening åt individen (Döös, 1997).

2.3.1.1. Kompetenskrav i omsorgsarbete

Ellström (2003) beskriver att det finns olika typer av kompetens som undersköterskor erhåller. Nedan ges en beskrivning av kvalifikationskrav samt olika typer av kompetenser som krävs i arbetslivet för att utföra arbetsuppgifter.

Ellström (1997) beskriver kvalifikationskompetens som ett individ eller arbetsrelaterat begrepp. Det är den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna och som efterfrågas av arbetsgivaren, antingen formellt eller informellt. En individ kan ha många olika kompetenser, men det är inte självklart att han/hon har de rätta kvalifikationerna. Ellström menar att kvalifikationsbegreppet innefattar två delar där det ena handlar om det faktiska kravet i arbetet angående kompetens och det andra berör arbetsgivarens efterfrågan på kompetens (Ellström, 1997).

Nedan ges en beskrivning av de kompetenser som Ellström (2003) beskriver krävs av undersköterskor för att hantera arbetsuppgifter.

Praktisk kompetens

Man ska kunna utföra sysslor som vårdtagaren själv inte klarar av och därför behöver hjälp med. Det kan vara sysslor i form av städning, bäddning, hjälp med personlig hygien, med att äta etc. Många vårdtagare har i viss mån en funktionsnedsättning och behöver då hjälpmedel som lyft eller annat redskap för att förflytta eller röra sig, vilket medför att undersköterskan måste ha kunskap om redskapets hantering. Undersköterskorna måste även ha praktisk kompetens i form av lyftteknik för att inte skada sig själva i arbetet (Ellström, 2003).

Social kompetens

Människor som är tillmötesgående, har förmåga att lösa konflikter och god självuppfattning räknas ofta som socialt kompetenta. Individen kan infinna sig och hantera olika situationer med olika människor. Social kompetens är viktig för människans lärande just därför att en stor del av lärande kommer genom möten med andra människor (Pape, 2001). Undersköterskor och vårdbiträden träffar mycket folk i sitt arbete, vilket är i form av vårdtagare såväl som anhöriga och kollegor. På så sätt krävs social kompetens för möten med olika typer av individer. Vid dessa möten krävs det att man är flexibel, samarbetsvillig och att man har förmågan att möta olika människor på ett bra sätt. Inte minst är det viktigt att undersköterskan har respekt för olika personer och att han/hon kan anpassa sig efter deras vårdtagarnas behov (Ellström, 2003).

Emotionell kompetens

När undersköterskor möter vårdtagare i olika situationer och skeenden måste han/hon ha förmågan att bemöta vårdtagaren på ett bra sätt och att kunna sätta sig in i individens

situation. Undersköterskan måste känna empati och kunna bemöta till exempel dödsångest eller ensamhetskänslor som vårdtagare ibland kan visa. Humöret hos undersköterskan är viktigt även för vårdtagaren då det är en fördel att man visar sig lugn, att man är tålmodig och har en positiv framhållning. Ilska och otålighet hör inte till yrket som undersköterska.

Medicinsk Kompetens

De allra flesta undersköterskor är delegerade att ge ut medicin. Denna delegering ges utav ansvarig sjuksköterska och kräver i sin tur att undersköterskan har tillräklig kunskap och ansvarskännande för sin uppgift. Detta medför även att man som undersköterska måste ha kunskap om sjukdomar, biverkningar och om kroppens anatomi (Ellström, 2003).

2.3.2. Ledarskap

Nedan följer en teoretisk beskrivning av ledarskap och dess inverkan på medarbetare. Utifrån Moxnes (1997) modell utgör ledarskap, precis som arbetsuppgifternas utformning, en del av det organisatoriska förhållningssättet och nedan beskrivs ledarskapets inverkan på organisationens lärande. Avsnittet ger också en förklaring av vad som kännetecknar ett utvecklande ledarskap och dess inverkan på medarbetares lärande.

En ledares viktigaste egenskap är inte i relation till det han/hon säger utan till dess handling och sättet att vara. En grundsten i effektivt ledarskap är kunskapen om hur ens egnet beteende påverkar andra och vice versa. Detta har även samband med ett situationsanpassat ledarskap där situationen betonar vilken typ av ledarskap som bör utövas (Sjøvold, 2008).

Alltså har ledarens egen syn på vikten av lärande stor betydelse för hur kompetensutveckling prioriteras i verksamheten. En ledare behöver kunna handleda och stödja medarbetarnas lärprocesser, vilket kräver en aktiv ledare men även delaktiga medarbetare i lärprocessen (Södergren, 1996) i (Ellström, 2003). Ledarskap är en dynamisk process i samspelet mellan situationer och människor där en ledare ska bidra till att förmå andra att uppnå fastställda mål och att få saker uträttade genom andra. Men hur ledaren på arbetsplatsen väljer att leda beror enligt en del teorier på hur de anställda är, vilken mognad de har, graden av utbildning etc. Alla medarbetare behöver inte ett lika fast och tydligt ledarskap och en viktig punkt angående ledarskapsbeteende är att ge anställda handlingsutrymme och eget ansvar över specifika delar i arbetet (Yukl, 2010). En ledare ska fungera som en hejarklacksledare som aktivt uppmuntrar sin personal istället för att passivt se på när andra arbetar. Ledaren måste kunna identifiera vilka behov verksamheten har av lärande och verksamhetsutveckling, vilket kallas att ledarskapet är utvecklingsinriktat (Ellström, 2003). Då krävs det att ledaren agerar situationsanpassat där han/hon kan hantera både medarbetarna och arbetsuppgifterna. Det handlar om att kunna anpassa sig efter situationen och agera utifrån vad som bäst passar in för tillfället. Fokus på relationer och fokus på uppgifter ska behandlas flexibelt. En medarbetare med hög grad av mognad ska behandlas därefter genom låg uppgiftsfokus och hög relationsfokus (Jacobsen & Thorsvik, 2002).

Men det räcker givetvis inte med att bara ledaren utgår ifrån ett utvecklingsinriktat ledarskap, utan hela organisationen måste ha ambitioner och kunskaper om lärande och

utveckling. Även arbetsmiljön ska kunna stimulera till lärande och på så vis kan lärandet bli till en självklarhet i hela organisationen. Det kan dock uppstå problem då man försöker skapa en lärandekultur i organisationen, vilket kan ske på ledningsnivå, arbetslagsnivå och individnivå. Då det handlar om problem på ledningsnivå syftar svårigheterna på att fokus ofta hamnar på ekonomi och administration vilket bidrar till att utvecklingsfrågor och lärande inom organisationen kommer i andrahand och inte ses som lika väsentliga faktorer (Ellström, 2003). En organisation som skapar goda förutsättningar för medarbetarnas lärande skapar också goda förutsättningar för hela organisationen (Pommer Nilsson, 2003).

2.3.2.1. Det utvecklande ledarskapet

Ett utvecklande ledarskap utmärks enligt Granberg (2009) av 3 kännetecken:

Det föredömliga handlandet

Ledaren uppvisar vilken värdegrund och vilken moral och etik som genomsyrar organisationen. Det handlar om att vara rakryggad, visa sin övertygelse och att inte vända kappan efter vinden, vilket även gäller vissa svåra situationer. Ledaren tar ansvar för medarbetarnas välfärd samt ansvar för att lösa organisationens uppgift.

Den personliga omtanken

Ledaren ger känslomässigt stöd till medarbetarna genom handledning, rådgivning och coachning. Till den personliga omtanken hör även ledarens förmåga att handla konstruktivt, att visa på fel men att även visa hur man ska gå tillväga för att göra någonting rätt. Genom tydlighet ska ledaren kunna konfrontera medarbetare och poängtera vad de gör mindre bra och vad de kan göra bättre.

Den inspirerande ledaren

Många ledare har starkt inflytande på sina medarbetare genom sin personliga utstrålning och karisma, men ett inspirerande ledarskap kan även införlivas genom handling. Genom att uppmuntra medarbetare och få dem engagerade kan man öka delaktigheten och medarbetarnas utveckling. Att formulera mål, uppmuntra till kreativitet och samtidigt ge stort eget ansvar kan också öka utvecklingen för både medarbetarna och organisationen.

Idag finns det ett synsätt som blivit mer framträdande och inflytelserikt, nämligen det transformativa ledarskapet, även kallat ledarskap med botten up - perspektiv. Här handlar det om att ledaren ska inspirera sina medarbetare till ökade prestationer och nya utmaningar. Detta synsätt har visat sig vara effektivt då det gäller att skapa organisatoriskt lärande och att bygga upp en önskvärd organisationskultur. Varför det transformativa ledarskapet har blivit så inflytelserikt just idag har att göra med de krav på förändringar, förnyelse och anpassning som idag ställs på organisationer för att bli så effektiva och kvalitativa som möjligt. Det är då viktigt att det i organisationer finns ledare som främjar lärande och som ser betydelsen av att personalen bör tas till vara. Ledningen kan då skapa möjligheter till vidareutveckling och kompetensutveckling för sina anställda (Ellström, 2003).

Det transformativa ledarskapet beskrivs som en process som förändrar individen i synnerhet då det gäller långsiktiga mål eller värderingar. Både karismatisk och visionärt ledarskap beskrivs enligt Wolvén (2007) som delar av det transformativa ledarskapet, då ledarskapet omfattar en bredd av beteenden. Dessa beteenden kan påverka individen att uppfylla en viss typ av ambition och även påverka organisationen och kulturen. Ett

karismatiskt ledarskap bidrar till att inspirera och motivera medarbetare genom att de ser upp till ledaren (Wolvén, 2007).

2.3.2.2. Ledarskap och feedback

Att få feedback är en viktig del för individens förmåga att växa, utvecklas och få bekräftelse. Øiestad (2005) beskriver begreppet feedback som ”återföring av information”. Feedback är det individen registrerar hos en annan individ och som man sedan förmedlar tillbaka. Att ge feedback till någon innebär att erkänna egenskaper hos någon annan och att ta emot feedback handlar om att bli bekräftad, lära sig någonting nytt och att växa som person. Människor behöver mer positiv feedback än negativ men i många sammanhang är det både nödvändigt och viktigt med negativ feedback. Ledare och chefer i olika organisationer använder specificerad feedback vid medarbetarsamtal eller i andra samband då de möter sin personal. Det kan handla om vad chefen tycker man gör särskilt bra vilket ger individen självtillit och motivation till vidare utveckling (Øiestad, 2005).

2.3.3. Arbetsgruppen

Hittills har jag diskuterat arbetsuppgifter samt ledarskap, vilka är faktorer som är av betydelse för lärande på organisationsnivå. Nedan beskrivs lärande på mellanmännisklig nivå där jag tar upp olika förutsättningar för arbetsgruppens arbete och utrymme för lärande.

Inom vården består en stor del av arbetsuppgifter och rutiner utav arbete i lag eller team. Syftet med detta är att få bättre arbetsförhållanden och öka produktiviteten, men även att öka lärandet i arbetet. Ett arbetslag har ofta stort ansvar för att tillsammans i gruppen utforma olika uppgifter och förhållanden. Ett stort eget gruppsansvar krävs då man har ett antal vårdtagare och i arbetslag ska sköta en avdelning. Arbetslag ska kunna höja effektiviteten på arbetet samt främja relationer och gemensamt lärande (Granér, 1991). För att ett arbetslag ska bli effektivt och bidra till lärande krävs det att gruppen kan använda och förvärva kunskaper. Lärande kan leda till utveckling av både individ som grupp, men även på organisationsnivå. Man bör dock ha i åtanke att lärande inte alltid leder till utveckling utan ibland leder det mer till anpassning. Anpassning kan i många fall vara någonting bra, men i vissa fall det även leda till att verksamheten hämmas. (Ellström, 2003).

Små arbetslag har visat sig vara ett stort stöd då arbetsuppgifterna är svåra eller påfrestande. Tidigare ansåg många forskare att grupper som ansvar för någon form av problem, som till exempel arbetsuppgifter ska vara mellan 5-10 medlemmar, men idag poängteras att medlemmarnas personligheter spelar större roll än antalet. Då man talar om grupper beskriver Granér (1991) att det finns 3 olika typer: primärgrupper, sekundärgrupper och marginalgrupper. Primärgruppen är den lilla arbetsgruppen, familjen och vännerna medans sekundärgruppen är tillhörigheten i föreningar, ett större lag eller skolklasser. Marginalgruppen har ett ben i olika läger genom att ha svårt att anpassa sig till enbart en grupp. Tonåringar är exempel på en marginalgrupp då de är mitt emellan barn och vuxen ålder. Vi involveras dagligen i dessa tre grupper. Tidigare har jag nämnt att arbetsuppgifternas utformning har stor betydelse för verksamhetens produktion, vilket även individens motivation har. Arbetsgruppen spelar stor roll för produktionen då dess normer och struktur kan verka avgörande för sambandet, i synnerhet vid mindre kvalificerat arbete. Om arbetsgruppen har stor inre lojalitet

tillfredställs samhörighetsbehoven och denna trivsel har inverkan på gruppens målsättning.

Då det uppstår problem eller konflikter inom gruppen är det viktigt med kommunikation för att hantera eller i bästa fall lösa problemet. I fungerande arbetsgrupper finns det väl fungerande kommunikationskanaler för att behandla konflikter och för att ge feedback av olika slag. Med väl fungerande kommunikation kan det sociala klimatet i gruppen vara harmoniskt och mindre försvarspräglat (Graner, 1991). Då gruppen har ett positivt klimat utvecklas även lärande, dock är det inte säkert att detta gäller samtliga i gruppen. Ett hinder för lärande i grupper är att man ser sitt arbete och dess uppgifter som självklara och låter därför bli att reflektera över dem och då även att diskutera dem. Det krävs ofta att det uppstår ett problem eller frågetecken för att man ska ta upp problemen till diskussion med övriga kollegor. Hackman (1986) i Ellström (2003) beskriver att det finns fem faktorer som är viktiga för att gruppen ska åstadkomma ett kvalitativt och kvantitativt resultat och på så vis uppfylla lärande i arbetet:

Tydliga mål

Genom tydligt uppsatta mål med auktoritärt styre kan en arbetsgrupp fungera effektivt. Dessa mål kan medlemmarna även genom självstyre sätta upp. Då man i en grupp inte har tydliga mål kan konflikter uppstå vilket kan medföra att individernas egna behov prioriteras framför verksamhetens. Med andra ord bör alla medlemmar vara införstådda med verksamhetens behov och även leva upp till dem.

En ändamålsenlig struktur

En heterogen grupp har större sannolikhet att skapa kreativa lösningar och skapa variation i färdigheter, vilket i längden bidrar till ökat lärande. Homogena grupper tänker lika och får på så vis inte fram så mycket nya idéer eller andra synvinklar på problem. Heterogena grupper kan vara ett problem i den grad att många medlemmar med stora olikheter lätt skapar konflikter och maktkamper som på så vis minskar produktiviteten. Precis som det finns problem med heterogena och homogena grupper så finns det för och nackdelar med själva gruppstorleken i arbetsgruppen. En allt för stor grupp skapar problem i form av att alla inte kommer till tals och det kan uppstå subgrupper. En liten grupp skapar större inflytande och individerna upplever ofta större personligt engagemang. Ofta är det svårt med små arbetsgrupper just med tanke på möjligheten att kunna lösa arbetsuppgifterna på bästa sätt.

En stödjande organisation

En väsentlig faktor då det gäller inflytande över gruppernas lärandeprocesser är att själva organisationen har utformat system för att ge information, utbildning och belöning till arbetsgrupperna. Belöning har visat sig öka medlemmarnas motivation att prestera. I detta fall handlar det inte om att belöna individer i sig utan hela gruppen, just för att minska uppkomsten av konkurrens inom gruppen. Det gäller också att stödja grupperna genom att uppmuntra till vidareutveckling och visa på utvecklingsresultat. Det är också viktigt att gruppen får den information den behöver för att veta de krav som ställs och för att kunna diskutera andra lösningar och angreppssätt.

Väl fungerande grupprocesser

Gruppens nivå av arbetsinsats för att försöka lösa olika uppgifter är en av flera viktiga faktorer för att gruppen ska fungera så bra och effektivt som möjligt. Gruppens kunskaper angående de arbetsuppgifter den har och gruppens sätt att använda ändamålsenliga sätt vid genomförandet av arbetsuppgifterna är viktiga faktorer för en effektiv arbetsgrupp. Även ledningen har en väsentlig funktion för en fungerande grupp, just för sin möjlighet att sätta upp mål och ha befogenheten att fatta beslut. En grupp utan ledare strävar efter att alla ska göra sin röst hörd, även de minst erfarna, vilket inte leder till något genuint beslutstagande.

Materiella resurser

För att ett arbete ska gå så smidigt som möjligt är det viktigt att redskap, miljö och andra verktyg finns tillgängliga på arbetsplatsen. Men till materiella ting räknas även arbetsplatsens utrymme för mötesplatser där gruppen kan träffas och tillsammans reflektera över arbetet (Hackman, 1986) i (Ellström, 2003).

Granér (1991) skiljer mellan ett öppet och försvarsinriktat gruppklimat. Det försvarsinriktade gruppklimatet karaktäriseras som dömande, kontrollerande och strategiskt medan det öppna består av spontant, problemorienterat, jämlikt och medkännande klimat (Granér, 1991).

2.3.4. Motivation

Under denna rubrik presenteras motivation och dess betydelse av vad Moxnes (1997) skulle kalla det personliga förhållningssättet. Motivationsbegreppet presenteras i relation till individen och dess lärande. Begrepp som inre och yttre motivation tas upp och kopplas samman med individens förmåga att lära.

Det råder inga tvivel om att motivation är en viktig faktor för inläring, kanske är det till och med den enda riktigt självklara faktorn. För en individ som är tillräckligt motiverad kommer lärandet nästan självfallet. Begreppet förklaras som en kraft som betecknar nyfikenhet, kunskapsörst, mål och meningsfullhet (Moxnes, 1997). Saint (1974) menar att lärande inte är någonting som kan tvingas fram hos människan, utan måste komma från individens motivation och behov av kunskap. Däremot kan lärare eller handledare guida individerna att komma till rätta och klarhet med vad dess behov av kunskap är (Saint, 1974). Motivation är en följd av de erfarenheter man har. Bemötande är en viktig del för samspel mellan människor och hur man upplever samspelet spelar roll för individens framtida motivation. Då man har en positiv upplevelse av ett bemötande skapas eller bibehålls individens motivation (Jenner, 2004).

Motivation och lärande är två begrepp med stark relation då en motiverad individ har stora förutsättningar för att lära sig. Förutsättningen att lära sig av erfarenheter kräver engagemang av individen, alltså är det inte självklart att erfarenhet i sig ger nya kunskaper och lärande. För att individen ska lära sig krävs det enligt Fischer (1998) i Ellström (2003) att han/hon är motiverad och ser mening och betydelse i situationen. Lärande underlättas då genom att individen är intresserad av att hantera dilemman, arbetsuppgifter och problem som han/hon ställs inför. För att lära av erfarenhet krävs det att man har ett intresse samt att individen upplever otillräcklighet och vill skapa

mening. Ofta har man sett att lågutbildade har en instrumentell syn på lärande vilket ofta bidrar till ointresse för lärandeaktiviteter som inte har en direkt anslutning till arbetsrelaterade uppgifter (Ellström, 2003). Motivation handlar inte enbart om individens förutsättningar och dess bakgrund utan har även att göra med arbetets utformning och dess innehåll. Giota (2006) skiljer mellan inre och yttre motivation samt mellan lärandemål och prestationsmål. Till den inre motivationen hör den starka lusten att göra saker och den yttre är strävan efter belöning. Med lärandemål menas individens vilja att lära sig efter sina egna utgångspunkter, att utveckla färdigheter och få mer kunskap. Prestationsmålen är motsatsen till lärandemål, där man istället inhämtar kunskaper för att göra andra nöjda, exempelvis genom att tävla med andra för att få erkännande för sina egna prestationer (Giota, 2006).

Individens motivation bestäms i ett samspel mellan dess individuella bakgrund, själva arbetets utformning och upplevelsen av arbetet. För att främja ett individuellt lärande krävs det att individen upplever arbetet som meningsfullt, vilket sker genom att individen ser resultat och har en helhetsbild. Arbete i vården som handlar om andra individers välbefinnande bidrar ofta till denna meningsfullhet. Det är även viktigt att individen har eget ansvar och personlig påverkan över hur arbetet utförs. Inom vården poängterar författarna att motivationen skiljer sig åt då det handlar om ”husmorsuppgifter” till skillnad från omsorgsarbete i form av medicinsk, psykologisk eller social vård. Hur individen uppfattar sitt arbete har i nästa steg att göra med vilken motivation han/hon har för att utveckla sin kompetens (Ellström, 2003). Motivation är även djupt förankrat med arbetstillfredsställelse och trivsel, hög grad av arbetstillfredsställelse ökar motivationen som i sin tur ökar produktiviteten (Rubenowitz, 1994).

2.3.5. Handlingsutrymme

I stycket nedan beskrivs handlingsutrymme, vilket är en del av vad Moxnes (1997) kallar det personliga området. Stycket beskriver handlingsutrymme och dess koppling till individens lärande. Även begreppet ”Self- efficacy” tas upp och redovisas i samband med vårddyrket.

Granberg (2004) beskriver handlingsutrymme som antingen subjektivt eller objektivt. Det objektiva är de krav och resurser som individen har, vilket kan vara ledningens förväntningar eller arbetsbeskrivningarna. Det subjektiva handlingsutrymmet är hur individen upplever dessa krav och förväntningar, vilket senare har betydelse för hur individen presterar och agerar i arbetet. Det objektiva och subjektiva handlingsutrymmet kräver dialog för att överensstämna och hjälpa individen att förstå vad som krävs för att utföra arbetsuppgiften. Dialog krävs även för ledningen att förstå vilka resurser som krävs för att individen ska kunna utföra uppgiften (Granberg, 2004).

För att individen ska utvecklas i arbetet behöver han/hon experimentera och utforma sina arbetsuppgifter, men det är inte alltid att det finns ett sådant utrymme. Självförtroende, tidigare erfarenheter av eget ansvar och själva intresset för att ta eget ansvar påverkar hur man upplever det egna handlingsutrymmet och hur man kan planera sitt arbete utifrån egna bedömningar. Dessa faktorer har även inflytande över hur mottaglig individen är att angående att delta i olika kurser eller aktiviteter som bidrar till ökat lärande på arbetsplatsen. Individens handlingsutrymme är starkt kopplat till motivation bland annat därför att självförtroende och ”Self-efficacy” (individens

självupplevda kapacitet/kompetens) främst relaterar till att man har självförtroende att tro på att det man gör kommer att leda till någonting bra och att man kommer att klara av det. En person med stark Self- efficacy tror på resultat och framgång då han/hon anstränger sig, medans en person med låg Self- efficacy förväntar sig att misslyckas, vilket i sin tur sänker individens motivation (Smith & West, 2006). Ellström beskriver att det inom vården är vanligt med inlärd hjälplöshet vilket betyder att individen lärt sig att han/hon inte kan påverka det som sker och tar därför inte heller initiativ angående utformningen av arbetsuppgifter och dess situation. Att det är så just inom vården beror på dess hierarkiska uppbyggnad där rutiner för olika moment och uppgifter är noga utsatta och ska följas. Inom hemtjänsten sätts ramar angående vad som ska utföras och vad som ska ingå i arbetsuppgifterna, inom själva ramen har vårdbiträdet eller undersköterskan plats för eget handlingsutrymme. Reglerna som sätter ramar för undersköterskornas arbetsuppgifter kallar man ”uppgiftsregler”, men det finns i vården även ”relationsregler” som talar om vilken relation undersköterskorna ska ha till vårdtagare. När det gäller dessa regler ger det stort utrymme för egen tolkning och på så vis eget handlingsutrymme. Handlingsutrymme är viktigt för att individen, i detta fall undersköterskan, ska utvecklas och lära sig mer i arbetet. Då en individ har ett mycket litet handlingsutrymme så anpassar han/hon sig efter de förhållanden som finns och utvecklas därför mindre (Ellström, 2007).

Rutiner och lärande

Rutiner medvekar ofta till att man som individ, grupp eller organisation inte uppmärksammar behovet av en förändring. Ofta kommer man till insikt om rutinbyte eller brytning genom att någonting inom själva rutinen leder till misslyckande. Då når man en naturlig brytning där en förändring i arbetsuppgifter eller i sin yrkesroll ingår i en förändring. Man bör dock vara uppmärksam på att för stora förändringar ofta leder till undvikande och tillbakafall på tidigare rutiner och mönster (Ellström, 2007). Det krävs en balans mellan rutin och reflektion samtidigt som det krävs lika stor balans mellan anpassning och utveckling. Någonting som är extra viktigt är individens syn på värdet av individuell utveckling och lärande, själva tilltron till det egna lärandet. En stor del av detta beror på individens utbildningsnivå, sociala bakgrund och erfarenheter av lärande, som samtliga faktorer har en tendens att hänga samman (Pommer Nilsson, 2003). Det finns skillnader mellan en arbetarkultur och en tjänstemannakultur och i dessa kulturer utgörs också en skillnad angående hinder för den individuella kompetensutvecklingen. Kulturella aspekter kan hindra utvecklingsinriktat lärande genom normer som ser ner på abstrakta arbetsrelaterade uppgifter, karriär, vidareutveckling och individuellt ansvarstagande. På grund av detta krävs det ofta radikala förändringar för att skapa nya etablerade rutiner för nytt lärande. Många vårdbiträden och undersköterskor påpekar att de inte hinner med allt de skulle önska men även att de har för lite tid för reflektion och diskussion med andra kollegor. Många diskussioner sker över små raster, vilket uppfattas som för lite tid och att man inte hinner säga allt man vill ha fått fram (Ellström, 2003).

2.4. Teoretisk sammanfattning

Ledarskap, arbetsuppgifter, arbetsgrupper, motivation och handlingsutrymme är fem faktorer som spelar roll för individens lärande på arbetsplatsen. Samtliga faktorer innehåller hinder och förutsättningar för lärande men är i slutändan sammankopplade

till individens utvecklingsprocess. Exempelvis är ledarskap starkt kopplat till att motivera arbetsgrupper till vidareutveckling, vilket i sig skapar beroende av arbetsuppgifternas utformning och varje medarbetares handlingsutrymme. Som jag nämnde under rubriken handlingsutrymme har individens självförtroende inverkan på dess mottaglighet för att engagera sig i kurser och vidareutbildning. Men om individen själv får vara med och ta ansvar och vara med i utformningen av arbetsuppgifter så kan dess handlingsutrymme öka, vilket också har betydelse för motivationen. Ledaren eller chefen har ansvar för hur arbetsuppgifterna är utformande och att medarbetarna får eget handlingsutrymme. Även arbetsgruppens storlek och likheter eller olikheter har inverkan på hur maktkamper utkämpas vilket minskar produktiviteten i relation till arbetsuppgifterna. En bra ledare bär anpassa medarbetarnas handlingsutrymme efter individ och person. Precis som Jacobsen & Thorsvik (2002) beskrev det ska medarbetares handlingsutrymme ges efter mognad och erfarenhet, vilket är en viktig faktor för chefen att se och vara uppmärksam på. Ellströms (2003) beskrivning av olika slags kompetenser har inverkan på allt från arbetsuppgifternas utformning till relationer mellan kollegor. Även det erfarenhetsbaserade lärandet spelar roll för individens kompetensutveckling då erfarenhet och engagemang är involverat i lärandeprocessen (Kolb, 1984). Det erfarenhetsbaserade lärandet har inverkan på arbetsgrupper och vise versa och dialogen mellan kollegor är ofta en bidragande orsak till erfarenhetsanknutet lärande (Ellström, 2003).

Moxnes (1997) modell över hinder och förutsättningar för lärande visar tydligt på hur de olika förhållandena spelar roll för varandra och vilka paralleller man kan dra mellan olika faktorer. I kapitel fyra kommer jag även utgå ifrån Moxnes (1997) modell vid beskrivning av resultat och analys.

3. Metod

I detta kapitel förs en metoddiskussion och beskrivning av de tillvägagångssätt som används angående urval, datainsamling och analys. Inledningsvis börjar jag med en diskussion kring kvalitet och etik.

3.1. Kvalitativ intervjustudie

Uppsatsen är utformad genom en kvalitativ intervjustudie där datainsamlingen lägger fokus vid vad som sägs vid intervjuerna och tolkande analyser. En kvantitativ forskning innebär forskning med kvantifierbara och statistiska resultat. En kvalitativ forskning innebär däremot att beskriva och skapa förståelse för delar av en social verklighet samt kan det ge en vidare bild av känslor och beteende. (Patel & Davidsson, 2008). Jag valde att göra en kvalitativ undersökning istället för kvantitativ därför att jag var intresserad av att undersöka medarbetarnas upplevelser och att se skillnader på deras olika sätt att se på lärande. En kvalitativ studie är användbar då man vill skapa förståelse för människors sätt att resonera och se på sin omvärld (Trost, 2005). Jag har använt mig av en deduktiv ansats vilket innebär att man drar slutsatser om enskilda händelser utifrån allmänna principer. Hypoteser dras från fastställd teori och prövas sedan genom ett empiriskt fall, vilket betyder att teorin bestämmer vilken information som ska samlas in och analyseras. Utgångspunkten tas från redan befintlig teori och blir då mindre avspiegad i mina egna subjektiva uppfattningar och värderingar (Patel & Davidsson, 2008).

3.2. Kvalitet

En kvalitativ studie behöver ha ett stort mått av kvalitet där noggrannhet och systematik blandas med innovativt tänkande och resultatet som ska vara tydligt och sammanflätat med empirin. Jag vill att läsaren ska förstå innehållet och tycka det är givande material och läsning. Alvesson och Deetz (2010) beskriver dock att man kan ifrågasätta om man med hjälp av intervjuer kan få tillgång till intervjupersonernas värderingar, känslor och erfarenheter (Alvesson & Deetz, 2010). Både utförandet av intervjuerna, dess frågor samt undersökningens analys behövde ha en viss kvalitet där kritiskt tänkande samt kreativt tänkande kombinerades. Då det är en kvalitativ forskning var jag det primära instrumentet för att samla in och analysera data vilket också betyder att jag fick ha tolerans för eventuella svagheter och otydligheter. Jag har också försökt vara känslig för nyanser angående de data som samlas in (Fejes & Thornberg, 2009).

Tillförlitlighet och överförbarhet

Då min undersöknings syfte är att se hur undersköterskor på en viss avdelning har förutsättningar för arbetsplatslärande, så är det inte generellt överförbart på andra enheter eller arbetsplatser. Jag tror det tydligt ger insikt i hur lärande ser ut just på den aktuella avdelningen och vad man just där kan göra för att skapa mer utrymme för lärande. Min förhoppning är att denna undersökning kan öppna dörrar och medvetenhet även för andra avdelningar och enheter som arbetar på liknande sätt och inom samma yrkesgrupp. Då jag fått fram hur det ser ut angående lärande på just denna enhet så bör man kunna dra antaganden och göra vidare forskning på även andra, liknande enheter.

Validitet & reliabilitet

Begreppet validitet hänvisar till att det som mäts och undersöks motsvarar det som är relevant. Om en utvärdering har låg validitet betyder det att det som mäts eller undersökts inte fungerat som det var avsett till att göra. Validitet är relaterat till ärligheten, djupet och rikedomerna i de data man i undersökningen fått fram. Det handlar om hur väl man mäter det som ska mätas. Om en undersökning har hundra procent validitet så är forskningen näst intill perfekt. För att garantera att validitet uppfylls har jag varit noga med att redovisa syftet till undersökningen och slutsatserna har jag försökt göra logiska utifrån syfte och metod. Reliabilitet är nödvändigt för validitet som är en nyckel för effektiv forskning och begreppet syftar till hur tillförlitlig och noggrant systemet i undersökningen är. För att göra reliabiliteten tydlig ska datamaterialet vara pålitligt och informationskällorna ska vara tydliga, vilket jag försökt eftersträva under hela arbetsprocessen (Sandberg & Faugert, 2007).

3.3. Forskningsetik

Silverman (2006) beskriver ett antal etiska principer som bör beaktas vid planering, genomförande och rapportering av en vetenskaplig forskning. Först måste forskaren se till att deltagarna medverkar frivilligt och att resultatet behandlas konfidentiellt. Forskaren måste också försäkra sig om att det finns ett ömsesidigt förtroende mellan deltagare och intervjuperson så att en medverkan inte bidrar till några negativa konsekvenser. Varje steg i undersökningen ska präglas av ansvar och ett etiskt förhållningssätt (Silverman, 2006).

Deltagarna, i detta fall undersköterskorna, ska kunna garanteras konfidentialitet och utomstående ska inte kunna få information angående vem som deltagit i fokusgrupperna/ den enskilda intervjun och inte heller vem som sagt vad. Detta togs upp innan intervjun påbörjades och önskade någon att vi inte skulle spela in vad som sades så skulle detta respekteras. Jag informerade deltagarna om att de när som helst under intervjun kunde avbryta och välja att inte delta. Då jag gjort intervjuerna utifrån en kvalitativ analys är jag själv med och skapar sammanhang och vid val av intervjufrågor utgick jag från vad jag själv anser relevant; det sker alltså på forskarens, det vill säga mina villkor. Jag har också haft i åtanke att jag kanske bidragit med någon åsikt då jag bett om förtydligande inom vissa områden och aspekter under intervjun (Fejes & Thorngren, 2009).

Jag ställde mina forskningsfrågor så objektivt som möjligt och försökte själv hålla mig passiv när det gäller yttrande av egna åsikter och erfarenheter. Då intervjuerna var öppna var jag extra försiktig med att inte infalla med egna synpunkter under dialogens gång.

3.4. Tillvägagångssätt

3.4.1. Urval

Då jag valde att undersöka hur det ser ut för undersköterskor på en specifik avdelning valde jag att intervjua ett antal yrkesverksamma på den aktuella arbetsplatsen. Urvalet skedde till största del beroende av vilka undersköterskor som arbetade och var på plats just den dag och tid som intervjun planerats in vilket är en form av convenience sampling (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Tillsammans med gruppchefen hade jag planerat in vilken dag och tid som passade mig och verksamheten för att ge plats för intervjutillfällen. Jag fick information om att det enbart arbetar två manliga undersköterskor på avdelningen, men vid mina intervjutillfällen var dessa inte närvarande och intervjuerna bestod därför enbart av kvinnliga deltagare. Några veckor innan intervjuerna skulle äga rum lovade en av gruppcheferna att informera samtliga undersköterskor om intervjun och dess syfte. Jag hade i förväg även skrivit ett informationsbrev som gick ut till samtliga på avdelningen. Ärtan har även vårdbiträden anställda, men jag använde mig enbart av dem med undersköterskeutbildning i min undersökning. Genom komplikationer med intervjutillfällen resulterade det i att gruppcheferna aldrig fick reda på vilka anställda som deltog i undersökningen, vilket visar på att gruppcheferna varken kunde påverka intervjuerna eller resultaten. Då kandidatuppsatsen är på femton högskolepoäng uppstår en del begränsningar angående hur stort omfång och vilka urval som måste göras. Då man skapar en forskningsprocess ska man vara kostnadseffektiv och lägga ner resurser på just det som är nödvändigt och även om man skulle kunna göra fler intervjuer så kanske inte slutsatserna skulle skilja sig så mycket åt (Forss, 2007).

Från början bestämde jag mig för att använda mig av fokusgrupper, vilket är bra då man vill se vad deltagare in en arbetsgrupp anser om en specifik företeelse. Jag använde mig av semistrukturerade fokusgruppsintervjuer för att öppna upp för oförutsedda svar, samtidigt som jag som moderator kunde styra samtalets riktning (Wibeck, 2000).

3.4.2. Intervjuer

Förundersökning

För att jag skulle veta hur relevant min metod var samt hur pass relevanta och tydliga mina intervjufrågor var gjorde jag en förundersökning som fungerade som ett minitest av undersökningen. I förundersökningen bildade jag en fokusgrupp bestående av två undersköterskor från ett annat företag inom äldreomsorgen som arbetat mer än två år inom yrket. Genom förundersökningen kom jag fram till vilka delar som var mer eller mindre relevanta och justeringar kunde göras inför huvudundersökningen.

Intervjuerna

Säljö (2000) beskriver att samtalet under en intervju kan göra att den intervjuade säger och uttrycker vad den tror är önskvärt och kanske inte vad denne egentligen anser. Intervjupersoner påverkas av hur de vill framstå i intervjun och svaren är olika beroende på vad omgivningen kräver eller begär (Säljö, 2000).

Watts and Ebbutt, (1987) i Cohen, Manion & Morrison (2007) beskriver att man kan använda sig av intervjuer för att få fram medarbetarnas subjektiva tankar. Författarna beskriver vidare att det är till sin fördel med gruppintervjuer då det rör sig om medarbetare som arbetat länge och mycket tillsammans. Det kan ge ett bredare

perspektiv än individuella intervjuer (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Det passade bra med gruppintervju i undersökning just med tanke på att medarbetarna arbetar mycket tillsammans och då intervjuerna skedde under deras arbetstid var det också ett mindre tidskrävande sätt för undersköterskorna. Gruppintervjuer kan även föra samman människor med olika åsikter samt vara representativt för att framhålla oliktankande (Bogdan and Biklen, 1992; 100) i (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Fokusgrupper är den form av intervjumetod jag främst använt mig av. Det är en form av gruppintervju och fokus ligger här vid interaktionen mellan kollegerna och man får en mer kollektiv än individuell synvinkel (Morgan, 1988:9) i (Cohen, Manion & Morrison (2007). Fokusgrupper är gynnsamma då man orienterar sig kring ett visst fält och fokusområde och man kan samla ihop kvalitativ data angående attityder, värderingar och åsikter. Genom fokusgrupper kan man få deltagare att tala utifrån deras egen syn och med egna ord samt samla ihop feedback från tidigare erfarenheter. Det finns nackdelar med gruppintervjuer och fokusgrupper såsom att en åsikt tas i överhand, eller att man inte vågar sticka ut då man sitter med en grupp nära kollegor (Arksey and Knight, 1999) i (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Jag har varit noga med att se till att var och en i gruppen fått yttra en åsikt inom alla frågor och särskild uppmärksamhet har jag riktat vid om någon i gruppen tagit för stor plats eller tvärt om inte sagt så mycket. Dock har jag även varit noggrann med att inte vara påstridig och respektera om vissa vill svara mer eller mindre på specifika frågor. Genom att spela in intervjuerna har jag koncentrerat mig på att vara så uppmärksam som möjligt och kunna ställa följdfrågor utan att tappa någon viktig information eller svar på vägen. En del av intervjuerna har varit mer narrativa där jag som intervjuare lagt vikt på hur saker sägs och hur individerna framställt sig själva. Jag är medveten om att jag är en del av det sammanhang som skapas vilket jag försökt vara uppmärksam på. Jag har valt att göra intervjuerna semistrukturerade och dialogen i intervjuerna har ordnats efter de svar som respondenterna givit. Jag har använt mig av *probing* där jag ställt följdfrågor som ”Hur menar du då?” eller ”Kan du utveckla det?”, men det har även gjorts ickeverbalt genom att nicka eller liknande (Fejes & Thornberg, 2009).

3.4.3. Bortfall & Begränsningar

Intervjuerna har enbart berört en viss del av de yrkesverksamma på enheten och på så vis har inte alla röster från enheten gjorts hörda i undersökningen. Under intervjun försökte jag få alla intervjupersoner som var närvarande att föra fram åsikter angående de olika frågorna och på så vis ska bortfall inom intervjun undvikas. Då jag befann mig på avdelningen vid inplanerade intervjutillfällen uppstod det komplikationer med att gruppcheferna inte var på plats och personalen var inte riktigt införstådd med hur de skulle lämna arbetsplatsen för att göra intervjuer. Därför uppkom en del bortfall varav fokusgrupperna enbart utgjordes av två undersköterskor i taget och vid sista intervjutillfället uteblev en undersköterska.

3.4.4. Bearbetning av data

När jag avslutade varje intervju antecknade jag händelser såsom om någon var mer framträdande samt gester och annat som är relevant då man bortser från det som sagts verbalt. Efter det har jag transkriberat det som tagits upp utav inspelningen. Senare

skrev jag ner det jag kommit fram till i relation till de teorier jag behandlat; *motivation, ledarskap, arbetsgrupper, handlingsutrymme* och *arbetsuppgifternas utformning*. Detta gjorde jag genom att jämföra svar och plocka ut de data som visade relation till varandra. Längre fram flätade jag samman och gjorde en helhet av mina resultat för att sedan gå vidare till analysdelen.

Det finns inte ett specifikt sätt att analysera kvalitativ data, allt handlar om vad som passar bäst i relation till syftet. Jag har även analyserat avvikande och negativa situationer och räknat med olika slags händelser och responser. Att en intervjuperson fick ha enskild intervju istället för att tillhöra en fokusgrupp var en oväntad företeelse, men jag valde att inte särskilja hennes typ av intervju väsentligt vid databearbetningen. Även genom att lyssna på inspelningen av intervjun ett flertal gånger och genom att läsa transkriberingen ett antal gånger har gjort att jag med tiden fått fram viktiga delar och meningsfulla teman (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Då tematiseringen var gjord började jag analysera och ställa resultaten i relation till teorin. Jag har valt att citera en del för att tydliggöra resonemangen.

4. Resultat och Analys

I denna del ges en redovisning av de data som framkommit med hjälp av intervjuerna. Jag försöker här så tydligt som möjligt beskriva resultaten i relation till lärande. Resultaten är tematiserade och behandlas under respektive rubrik och jag har även valt att göra en analys som genomgående följer resultatet av datainsamlingen.

4.1. Lärande på arbetsplatsen

Intervjun inleddes med att undersöka vad undersköterskorna själva anser vara utveckling och lärande i arbetslivet. Detta för att ge en inblick i vad intervjun fokuserar kring och för att skapa förståelse i vad undersköterskorna ser som lärande. En av intervjupersonerna beskrev vad Ellström (2003) skulle kalla ett utvecklingsinriktat lärande då hon menade att utveckling kan ske då man börjar arbeta på ett nytt sätt, utan att göra stora förändringar:

”...det behöver inte vara en stor förändring utan att man börjar jobba på ett annat, bättre sätt.”

En annan beskrev att hon anser utveckling främst framkommer då man som individ får ta eget ansvar i arbetet. Hon beskrev att hon ser betydelsen i utvecklingsprocessen och att det ena leder till det andra som påverkar den personliga identiteten. Precis som Ellström (2003) beskriver handlar detta om lärande som utveckling av ett personligt förhållningssätt där individens sociala och yrkesmässiga identitet påverkas. Det framkom att undersköterskorna vid nyanställning bemöts av vad Abrahamsson (2002) kallar ”just in time learning” där de får information som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifter och att de senare lär sig mer genom praktiskt arbete.

Intervjudeltagarna upplevde att en stor del av deras lärande sker informellt, genom det som sker dagligen på arbetsplatsen och det är inte någonting de reflekterar över under tiden (Carlgren, 1999). De kurser som Carema Care anordnat för personalens vidareutveckling som ska bidra till formellt lärande uppskattas av undersköterskorna och de beskrev att de ser det som någonting positivt för deras utvecklingsprocess. Men precis som Ellström (2003) beskriver så syftade undersköterskorna på att den största tillgången för lärande sker genom vardagslärande. Genom det informella lärandet beskrev samtliga att de upplever att de genom sitt arbete får med sig erfarenhetsbaserat lärande då de dagligen lär sig någonting nytt. Framförallt visade det sig att intervjupersonerna, precis som Moxnes (1997) beskriver, främst upplever att de lär sig genom sociala relationer och via möten med andra människor.

4.2. Arbetsuppgifternas utformning

Intervjupersonerna menade att deras yrke är att se till att de gamla har det bra och att de får den vård de behöver. Samtidigt beskrev de att det hör till deras yrke att göra diverse olika saker och att det är svårt att säga någon huvudsaklig arbetsuppgift. Men ett gemensamt svar var att deras arbete går ut på att ta hand om de boende och ge dem vård och trygghet. Undersköterskorna är väl införstådda med det Döös (1997) skulle kalla arbetsuppgiftens ena värld; den specifika miljön, på så vis att de vet vad som ska göras, hur det ska göras och ser direkta eller långsiktiga resultat. De uppger även att de gärna

samtalar med andra och reflekterar utifrån arbetsuppgifternas andra värld. Vid incidenter pratar de och diskuterar vad som hänt, vilket blir en tydlig och medvetande form av reflektion. Det är variationen av de båda världarna som Döös (1997) menar ger meningsfullhet till arbetet. Samtliga fem menade på att de tyvärr inte har den tiden som egentligen krävs till var och en av vårdtagarna och att de önskar att det fanns mer egentid till dem.

Samtliga intervjupersoner berättade att de blivit väl introducerade i arbetet och att de kände sig lagom utrustade för arbetsuppgifterna då de började på arbetsplatsen. Vem som introducerade dem i arbetsuppgifterna varierade, men det skedde oftast genom gruppchef eller annan kollega. Det framgick att intervjupersonerna sällan känner tvivel inför att fråga en kollega om hjälp eller råd i olika situationer. De berättade också att de upplever avdelningens sjuksköterska som en stor tillgång då de får mycket information och kan ställa frågor till denne. Då ett problem uppstår i arbetet brukar de främst ta hjälp och råd av varandra, men även ringa sjuksköterskan, vilket inte heller ses som ett problem utan som en stor tillgång. Samtliga poängterade vikten av att kunna ha ett så pass öppet klimat att man aldrig är rädd för att fråga någon annan om hjälp.

”...jag ser det lite som en självklarhet, man får inte vara rädd att fråga...”

Samtlig intervjudeltagare beskrev att deras huvudsakliga arbetsuppgifter är omsorgsarbete och att se till så vårdtagarna har det bra. Alla påpekade också att de anser sig ha möjligheten att utvecklas inom de flesta av deras arbetsområden, men att denna utveckling främst kommer ifrån olika sjukdomsbilder och det personliga mötet med vårdtagare och annan personal. Steins (1996) beskriver att medarbetare behöver variation i arbetet för att gynna lärande, vilket undersköterskorna anser sig ha. De menade också att de uppskattar variation i arbetsuppgifterna just för att utvecklas och lära sig mer inom sitt yrke. De beskrev också att eget ansvar i arbetet gör att man växer. Två av intervjupersonerna upplevde det besvärligt med dokumentation, vilket innebär att dokumentera saker som hänt vårdtagaren och menade på att deras osäkerhet i arbetet främst yttrar sig genom detta. En av intervjupersonerna uttryckte samtidigt att det är en nyttig del och bra träning i att skriva. Alla fem menade på att de har tid i arbetsschemat för att hitta svar på funderingar angående hur de ska lösa arbetsuppgifter. De svarade att de efter speciella incidenter alltid pratar och diskuterar det som hänt, hur det hände och vad åtgärderna var.

”...det gör vi alltid, det är oerhört viktigt att alla vet vad som hänt..framförallt för vårdtagarnas skull...”

En part av de intervjuade ansåg att man gör upp direkta planer för hur man ska lösa samma arbetsuppgift en annan gång. Precis som Moxnes (1997) säger bidrar erfarenhet till att utveckla antaganden om vad som kan hända i en liknande situation. Samtliga intervjupersoner menade att de lär sig mycket utav de vårdtagare som de fungerar som kontaktpersoner till, vilket till stor del beror på det sociala utbytet.

4.2.1. Kompetenskrav i omsorgsarbete

Undersköterskorna beskrev att de alltid är positiva till att lära sig mer om moment och redskap i arbetsuppgifterna. Samtliga beskrev att de är positivt inställda till om sjuksköterskan eller annan vill visa dem någon ny lyftteknik eller ny form av

omläggning av sår. De förklarade att de ser sådana typer av teknik som viktiga både för dem själva och för vårdtagarnas säkerhet och välfärd. Undersköterskornas sociala kompetens beskrev de själva som stor då de dagligen umgås med olika typer av människor. En intervjuperson menade att hon ser det som oerhört viktigt att man ser till var och en som individ och behandlar vårdtagarna utifrån just hans eller hennes behov. Hon beskrev även att man som undersköterska på avdelningen måste agera lite psykolog och kunna förstå de demenssjukas tankar:

”...jag ska främst agera tolk, jag ska känna in och tolka, de kan inte själva säga det.”

Samma intervjuperson beskrev att man som undersköterska måste kunna möta varje individ i dess särskilda situation, till exempel vid ensamhetskänslor. Precis som en del av de andra intervjupersonerna menade hon att det även är viktigt att gå in med en positiv syn och förhållningssätt. Dessa faktorer har precisa samband med vad Ellström (2003) menar som social och emotionell kompetens i yrket som undersköterska, vilka är två framstående kompetenskrav.

4.3. Ledarskap

Då verksamheten för mindre än ett år sedan blivit privatägt och ändrat namn och en del innehåll, ville ledningen att alla medarbetare skulle bli ett med vad den nya verksamheten står för, vilket har lett till ett flertal kurser och internutbildningar under senaste året. Vissa utav kurserna är så kallade stegutbildningar för att ”bli ett” med det nya företaget. Det är svårt att säga om verksamhetschefen eller gruppcheferna använder sig av transformativt ledarskap, men med tanke på de krav på förändringar som ägarbytet lett till ställs det krav på ledningen att svara på de typer av förändringar, förnyelser och anpassningar som krävs av verksamheten. Genom transformativt ledarskap kan man ge inflytande och motivation för undersköterskorna att gå kurser och på så vis skapa organisatoriskt lärande och även en önskvärd organisationskultur i Carema Care. På resultaten som kommit fram uttryckte undersköterskorna att chefen försöker inspirera dem och främja lärande. Undersköterskorna upplevde tydligt att gruppcheferna försöker skapa möjligheter till kompetensutveckling genom vidareutbildning. Men en part av de intervjuade menade på att kurserna ibland känns väldigt påtvingade vilket kan visa på att det saknas en viss del av vad Yukl (2010) skulle kalla *karisma* i ledarskapet, där man genom sitt sätt att agera inte får med sig undersköterskorna som man kanske önskat. Kanske saknas *den inspirerande ledaren* vars utstrålning och karisma uppmuntrar medarbetare till engagemang. Ledarskapet är på god väg till ett utvecklingsinriktat ledarskap då ledningen formulerat mål, anordnar kurser, vilket är stort ansvarstänkande för undersköterskorna och verksamhetens utveckling

Det framgick tydligt genom undersköterskorna att ledningen uppvisar vilken värdegrund och vilken moral organisationen och medarbetarna ska stå för, vilket är nyttigt vid ett ägarbyte vilket visar på vad Ellström (2003) skulle kalla *det föredömliga handlandet*.

Det framkom under intervjuerna att undersköterskorna känner att deras gruppchef har ett stort engagemang då det gäller att uppmuntra till vidareutveckling i form av kurser och internutbildningar. Samtlig intervjudeltagare upplevde att gruppcheferna alltid trycker på lite extra att man ska gå de kurser och formella utbildningar som anordnas av

företaget. Gruppcheferna visar på så vis ett utvecklingsinriktat ledarskap (Ellström, 2003) där de aktivt uppmuntrar undersköterskorna till lärande och utveckling.

”...dom hindrar aldrig, tvärt om, finns det utbildning att gå så är det positivt.”

En del av intervjudeltagarna menade att de upplever gruppchefernas engagemang för att gå kurserna som någonting positivt, men den andra delen deltagare tyckte det ibland kunde kännas påtvingande och tjatigt.

Samtliga medarbetare uttryckte att de får mycket feedback av gruppcheferna och att de hela tiden känner sig medvetna om vad gruppcheferna tycker om deras arbete, vad de gör bra eller mindre bra. Detta uppfattas som någonting väldigt positivt då alla uttrycker hur viktigt det är att få veta vad man gör bra och att få beröm. En medarbetare uttryckte att gruppcheferna ofta ger feedback, inte bara vid medarbetarsamtal utan även i det vardagliga arbetet. Vid frågan om reaktioner då gruppchefen berättar vad medarbetarna gör mindre bra berättade samtliga att de tycker det är väldigt nyttigt och utvecklande att få höra även det. Precis som Øiestad (2005) beskriver är det viktigt att chefen presenterar mer positiv än negativ feedback för att medarbetaren ska växa och utvecklas som individer (Øiestad, 2005). En medarbetare beskrev att hon inte alls tycker om att höra vad hon gör mindre bra, men att hon samtidigt uppskattar det mycket och att hon vill få reda på vad hon kan göra bättre.

”...det är ju inte alls roligt att höra, men det är klart att man måste få reda på vad man gjort dåligt...”

Undersköterskorna upplevde alltså att ledarskapet är utvecklingsinriktat enligt Ellströms (2003) mening då gruppcheferna handlar konstruktivt, visar på fel men även vad som kan göras bättre. Detta uppvisar *den personliga omtanken* som är en av huvudkomponenterna i ett utvecklingsinriktat ledarskap.

En av intervjupersonerna tyckte att chefen inte behöver uppmuntra alla till att gå alla typer av utbildningar, hon ansåg att chefen borde känna efter och se individerna, vem som är duktig på vad eller vad någon behöver bli bättre på.

”...gruppchefen ska se vad var och en är duktig på, alla kanske inte ska gå på samma utbildningar.”

4.4. Arbetsgruppen

En stor del av undersköterskornas arbetsuppgifter går ut på att arbeta i arbetslag och att arbeta i olika gruppkonstellationer. Precis som Ellström (2003) uttryckte det är det viktigt att arbetslag har tydliga mål och att alla är införstådda med vilka uppgifter gruppen har tillsammans. Samtliga menade att de ser det som en självklarhet att arbeta i arbetslag då det är en förutsättning för yrket. Alla uttryckte att de påverkas av vem de arbetar med och att det spelar stor roll vilket klimat man har i gruppen. Samtidigt framkom det att samtliga ser det som en naturlig del av arbetsförloppet att man trivs bättre med vissa men att man samtidigt lätt kan arbeta med andra. En medarbetare berättade att hon tycker mycket om att arbeta själv med vårdtagarna och att hon gärna prioriterar att ha egentid till dem och göra ett mer självständigt arbete. Detta tycker hon dock inte det finns så mycket tid till då hon upplever att planeringen går utifrån olika rutiner som kräver olika bemanningskap i grupper. Resterande avsåg att de tycker om

att arbeta i grupp, men då det handlar om social kontakt med de boende så sitter de gärna ensamma med vårdtagaren och pratar eller går promenader. En del av intervjupersonerna betonade vikten av att arbeta i grupp och att kunna lära sig av varandra. De menade att de lär sig mycket utav själva umgänget med andra kollegor, oavsett om man diskuterar faktorer utanför arbetet eller mer arbetsrelaterade händelser. Samtliga påvisade starkt att de anser relationen till kollegor vara väldigt viktig och att det aldrig är några problem med att diskutera eller fråga andra då det uppstår problem eller frågetecken. Samtliga menade att man har ett öppet klimat på arbetsplatsen i den form att man diskuterar händelser som skett. Däremot tyckte några att man sällan kommer fram till någon direkt planering över hur man ska gå tillväga då ytterligare en liknande incident skulle inträffa. Några av intervjupersonerna poängterade att man indirekt kommer fram till hur man ska göra nästa gång, men att det kanske inte alltid uttalas. Hon beskrev också att utbytet med kollegor inte bara för utvecklingen i arbetet framåt, utan även utvecklingen av den egna individen i sin roll som privatperson.

”...man kan ju lära sig annat än arbete av dom andra.”

Jag frågade undersköterskorna vad de anser om att lära av varandra och även om de kan hindra varandras lärande. En svarade att det handlar om hur man tolkar andras feedback.

”...det handlar inte om att ge kritik, utan om att göra på något annat sätt.”

4.5. Motivation

Som jag har beskrivit i tidigare teoriavsnitt så är grunden för lärande att individen är motiverad. En motiverad personal leder till en utvecklande organisation. Det framgick i intervjuerna att den största källan till motivation i arbetet är att finnas till hands och kunna hjälpa vårdtagarna. Det framgick inget tydligt mönster om att de önskar mer kunskap inom något särskilt område utan vikten ligger vid att ge omvårdnad och det som hindrar omvårdnaden är tidspressen. Den största motivationskraften beskrevs vara att ge vårdtagarna den vård de är i behov av och att kunna bidra till ett socialt meningsfullt möten mellan undersköterska och vårdtagare. En intervjuperson beskrev det som att:

”För mig är det motiverande att känna att man trivs, att man utvecklas, vilket jag gör när jag umgås med vårdtagare och kan göra någonting för dem.”

Precis som Moxnes (1997) skriver bidrar meningsfullt arbete till ökad motivation vilket kommer ifrån individens inre behov. Intervjupersonerna beskrev att det är viktigt att utvecklas och att den främsta individuella utvecklingen kommer genom relationer och social närvaro. I förberedelse inför kommande kurser beskrev en av undersköterskorna att hon mer ser fram emot umgänget och ”lära känna varandra processen” med sina kollegor, vilket i sin tur motiverar henne till kurser. Detta har att göra med vikten av bemötande (Jenner, 2004) som ger ökad positiv känsla och i sin tur ökad motivation.

Som jag nämnt tidigare har motivation och lärande stark relation och undersköterskorna lär sig på så vis bäst då de känner meningsfullhet och engagemang, vilket enligt dem själva sker genom möten med vårdtagare och kollegor. Undersköterskornas upplevelse av arbetet visade sig ha stor betydelse för deras förutsättningar för lärande.

Intervjupersonerna beskrev att de känner ökad utveckling när de får lära sig någonting annorlunda eller snarlikt det aktuella arbetsområdet. Då det sker för stora förändringar sänks deras motivation men ändringar i lyftteknik eller såromläggning, som har att göra med det dagliga arbetet, påverkar dem positivt och ger dem motivation att lära sig mer.

4.6. Handlingsutrymme

Det objektiva handlingsutrymmet i form av ledningens förväntningar och arbetsbeskrivningar tar ofta i överhand vilket undervärderar undersköterskornas subjektiva handlingsutrymme som är av betydelse för prestationen. Som jag nämnt tidigare poängterar Granberg (2004) att dialog krävs mellan det objektiva och det subjektiva handlingsutrymmet. Det är ledningens ansvar att förstå vilka resurser som undersköterskorna behöver för att gynna deras subjektiva handlingsutrymme. Några av intervjupersonerna menade att de kan utvecklas mycket om de vill, vilket enligt Ellström (2003) betyder på stark Self – efficacy, just med tanke på att de deltar i kurser vars syfte är att öka lärande på arbetsplatsen. En av de intervjuade menade dock att hon har lite sämre självförtroende inför kurser, att hon önskar att hon kunde mer om vissa saker, men att hon heller inte uppmuntrar eller kräver att hon själv ska gå kurserna. En annan som tidigare poängterat att hon ser kurser som mer påtvingade än nyttiga har kanske i förväg förkastat kurser som i framtiden kan vara bra.

I teoriavsnittet togs Ellströms (2003) tankar upp om hur undersköterskor ofta upplever sig ha för lite tid till vårdtagare och att mycket av arbetstiden läggs till andra mer praktiska än sociala sysslor. Samma resultat fick jag fram genom intervjuerna på Ärtan då samtliga intervjupersoner upplevde sig ha för lite social tid till vårdtagarna. De önskade att var och en av kontaktpersonerna skulle ha mer tid till att gå promenader eller bara sitta ner och samtala med de boende. Samtliga upplevde mycket stress i arbetet i form av att de inte hinner med egentid med vårdtagarna.

I teoriavsnittet beskrev jag hur Ellström (2003) menar på att handlingsutrymme är viktigt för individen för att utvecklas mer i arbetet. Samtliga menade att de har stort eget ansvar i arbetet och att de som arbetar för dagen/natten har stort personligt ansvar för att allt sköts korrekt. En av intervjupersonerna berättade att hon ser eget ansvarstagande som ett sätt att utvecklas. Vidare berättade hon att:

”..chefen litar på oss. Vi är alltid här och ansvar fullt ut för att avdelningen drivs som den ska”

Undersköterskorna tyckte inte att de rutiner eller vanor de har i arbetet bidrar till någonting negativt, snarare är det en förutsättning för att få arbetet så effektivt som möjligt. Samtidigt menade undersköterskorna på att det finns en utvecklingsprocess även i rutiner då Ärtan trots alla vanor och mönster har en utvecklande arbetsmiljö där den ena dagen inte är den andra lika. En av intervjupersonerna pekade extra på att hon upplever sitt arbete väldigt spännande just därför att hon inte riktigt vet vad som väntar då hon går till jobbet, vilket hon beskrev som en drivkraft och utmaning.

4.7. Sammanfattande slutsats

Under denna rubrik beskrivs en sammanfattning över vad som kommit fram genom resultaten och hur de olika delarna hänger ihop men varandra. Resultaten kopplas även ihop med frågeställningen och uppsatsens syfte.

Det framkom tydligt att de intervjuade på avdelningen Ärtan har goda förutsättningar för lärande och utveckling genom det dagliga arbetet, via kurser och genom möten med andra människor. Flera intervjupersoner tog upp hur viktigt det är att arbetsgruppen fungerar och värdet av att kunna ha en dialog med såväl chef, kollegor som anhöriga. Generellt uttryckte undersköterskorna att det är bra med kurser och kompetensutveckling, men att den viktigaste källan till vidareutveckling och lärande är mötet med andra. Detta verkar vara en av de främsta förutsättningarna för undersköterskornas lärande, då de genom kommunikation med andra inhämtar kunskaper och erfarenhetsutbyte. En annan faktor som visade sig vara en förutsättning för lärande var det erfarenhetsbaserade lärandet. Samtliga uttryckte att de upplever sig lära någonting nytt varje dag och att man genom dagligt arbete bygger upp erfarenheter och kunskaper inför framtiden. Några menade att det är bra med kompetensutveckling genom kurser, men att de kurser de blivit erbjudna inte varit till stor skillnad rent kunskapsmässigt och på så vis hindrat ett genuint lärande. En uttryckte att vissa kurser är mer relevanta för vissa personer och att hon upplevde det som onödigt att alla anställda går samtliga kurser. Undersköterskorna uttryckte att de alltid är positiva till nya tekniker och lärande inom sitt yrke och att de alltid försöker hitta svar på funderingar de har angående arbetsuppgifterna. Men de menade samtidigt på att denna kunskap införskaffas genom det dagliga arbetet och inte genom kurser eller stegutbildningar.

Samtliga intervjudeltagare ansåg att det är en självklarhet att arbeta i arbetslag och att man måste kunna samarbeta. De menade att det är en naturlig del av yrket som undersköterska, men vissa uttryckte samtidigt att det är viktigt för den egna utvecklingen och lärandet att få eget ansvar och att få stort individuellt handlingsutrymme.

5. Diskussion

I detta avsnitt presenterar jag mina egna tankar om vad undersökningen kommit fram till och vad som hindrar respektive främjar lärande på Ärtan. Jag ger även förslag till vidare forskning.

5.1. Slutdiskussion

Det framgick tydligt att ledningen uppmuntrar till kurser och de stegutbildningar Carema Care anordnar för personalen. Det verkar som gruppcheferna är influerade av ett transformativt ledarskap där de motiverar och uppmuntrar undersköterskorna till att gå kurser och stegutbildningar. En tanke är om kurser utöver Carema Cares arrangemang uppmuntras lika mycket och om man bortser från ekonomiska skäl kan man undra om andra kurser är eftertraktade på samma vis? Förmodligen vill Carema Care vara en utvecklingsinriktad organisation där man framhåller vikten av utbildning för att få en gemensamt kunnig personal i relation till vad verksamheten står för. Men om någon uppfattar kurserna som påtvingade är det en brist i ett utvecklingsinriktat ledarskap där ledaren ska influera medarbetaren mot ett mål. Som jag nämnde i resultat och analysdelen saknas *den inspirerade ledaren* för att nå ända fram till ett utvecklingsinriktat ledarskap. En annan faktor att diskutera är om det är fler än den ena parten av de intervjuade som upplevde kurserna som påtvingade från ledningen sida. I så fall kanske det finns skäl till eftertanke och andra vägar till motivation. Kanske kunde organisationen använda sig mer av situationsanpassat ledarskap där man ser till vad behovet är för tillfället och vad som passar in i den specifika situationen.

Då det handlar om gruppchefernas feedback till undersköterskorna var det märkbart hur denna faktor helt och hållet uppfylls. Undersköterskorna uttryckte väldigt positiva reaktioner till gruppchefens framtoning av feedback. Undersköterskorna uttryckte själva att de vill höra vad de gör bra men även vad de kan göra bättre vilket jag anser tyder på stark utvecklingsinsikt och motivation att lära sig.

En intervjuperson berättade att hon tycker att cheferna ska känna efter vem som bör gå vilken utbildning och att alla inte behöver gå samma. Det skulle då vara ett sätt att anpassa organisationens behov av lärande efter individuella förutsättningar. Kanske är det en idé då man tänker ekonomiskt och där man som ledare ser till var och en som individ istället för hela gruppen. Men det kanske också kan leda till oense i organisationen och i långa loppet till en form av diskriminering. Men tanke på att en annan intervjuperson ansåg att flera av kurserna Carema Care anordnar är påtvingande och inte speciellt givande kanske idén om att ledaren prioriterar kurs efter individ vore aktuell. Om man som undersköterska redan känner sig tillräckligt kompetent inom ett område så finns det risk att motivationen sjunker istället för stärks då man inte ser någon mening med att man går en viss kurs. Som jag nämnt tidigare är meningsfullhet en stark drivkraft för motivation. Kanske finns det möjligheter för verksamheten att tänka i nya banor, efter vad individerna uppfattar som främsta vägen till lärande. Det gäller även sättet att prioritera arbetsuppgifternas utformning. Ledningen skulle kunna se mer till vad undersköterskorna anser mest utvecklande och sedan spinna vidare på den banan. Samtidigt tror jag att det är nyttigt att sätta press på medarbetare i den mån att man inte alltid följer det de själva beskriver som mest utvecklande. Genom min undersökning på Ärtan har jag försökt få fram vad undersköterskorna har för

förutsättningar för lärande, men det kan vara så att en del av svaren inriktar sig mer på bekvämlighet och välbefinnande än faktiskt lärande. Intervjupersonerna poängterade att de lär sig mycket genom erfarenhet och genom relationer, men frågan är om denna typ av lärande mer gynnar arbetstrivseln än själva kunskapsbildandet? Eller kan det vara så att den verkliga källan till kunskapsbildning och lärande framställs genom kurser, information om sjukdomar, sårbehandling etc. Har undersköterskorna och ledningen olika syn på vad lärande är? Förknippar undersköterskorna lärande med att vårda andra?

Samtliga intervjudeltagare berättade att deras främsta källa till utveckling kommer genom social kontakt med vårdtagare och kollegor. Kanske beror detta till stor del på den kollektiva typen av yrkesgrupp som undersköterskor tillhör. Man väljer yrket för att arbeta tillsammans med, samt nära människor, vilket kanske är för att man trivs bäst i sådana situationer.

Ofta har Årtan det de kallar anhörigkvällar, där de regelbundet kan träffa anhöriga till vårdtagarna och på så vis upprätthålla en bra relation till dem. Dock fick jag inte fram att de anhöriga varken hindrar eller tillför något lärande för undersköterskorna mer än att de kan bidra med någonting nytt genom social kontakt.

Flera av de intervjuade berättade att de lär sig mycket utav själva umgänget med kollegor och de aldrig upplever det som ett problem att fråga någon om råd eller tips angående arbetsuppgifter. Samtidigt kan man fråga sig om detta är någonting som man lätt säger vid ett intervjutillfälle just med tanke på vad jag tidigare nämnt om normen att undersköterskor ska kunna samarbeta och arbeta i grupp. I de två fokusgrupper som deltog kunde jag märka att båda grupperna intog en mer reserverad hållning då vi kom in på ämnet arbetsgrupper. Några uttryckte det som att de själva absolut inte har problem med att arbeta i grupp eller att fråga annan personal då de har frågor eller bristande kunskap, men samtidigt gav de mig en vink om att det kanske inte är så för alla. Fokusgrupperna var väldigt sammansvetsade och vid flera olika tillfällen verkade det som att de hade en viss åsikt, men anade att resterande arbetsgrupp kanske tycker annorlunda. Jag tror att undersköterskorna påverkas mycket utav vem de arbetar med, sociala koder och hur de framställs genom andra. Detta är en uppfattning som följt med mig sedan tidigare och även någonting jag tyckte mig känna igen i samband med intervjuerna. Den enskilda intervjun med bara en person uttryckte sig generellt väldigt positiv till både ledning och arbetsgrupp och det framgick i intervjun att saknaden av fokusgrupp inte påverkade hennes svar väsentligt.

Då det tydligt framgick att undersköterskorna främst ser att kunskap skapas genom erfarenhet och vid möten med andra kan man ställa sig frågan på vilket sätt det faktiska lärandet bäst träder fram på avdelningen. Ledningen anordnar kurser och stegutbildningar, vilket samtliga intervjudeltagare verkar uppskatta, men då vi talade om utveckling visade det sig att de själva främst lär sig genom erfarenhet, praktiskt arbete och genom möten. Kan det vara så att de bäst lär sig genom det dagliga arbetet, eller är kurserna samt det dagliga arbetet den största tillgången för lärande. Att erbjuda kurser och internutbildningar ser jag som bra förutsättningar för lärande samtidigt som undersköterskorna lär sig genom det dagliga arbetet. Dock är det ett hinder om undersköterskorna inte blir erbjudna kurser som bidrar till nytt lärande och inte enbart bekräftelse av någonting man redan vet. Att motiveras handlar om att utsättas för nya utmaningar och att se en förändring, vilket kräver att undersköterskorna utmanas i arbetet.

En intressant punkt ur hinder för lärande och utveckling är att samtliga intervjupersoner inte tyckte det finns tillräckligt med tid till att umgås med de boende och att ge dem mer egentid. Däremot finns det tid för lärandeutrymme och för att finna information om det man behöver veta i omvårdnadssynpunkt. Är det kanske ett glapp mellan vad det objektiva handlingsutrymmet säger och vad undersköterskorna själva uppfattar att ledningen kräver av dem? Prioriterar man kunskapssökande före vistelse med vårdtagarna och i så fall varför? Jag kan tänka mig att normer samt kulturen inom äldreomsorgen gör att man har fasta prioriteringar och att vistelse samt egentid med vårdtagarna ofta kommer på förbikälken då annat praktiskt arbete måste komma före.

Det visade sig att intervjupersonerna i huvudundersökningen var eniga om att deras privatliv påverkar dem i arbetet. De beskrev att det är naturligt att man påverkas av sitt privatliv och att man som kollegor måste hjälpa och stötta varandra. Det intressanta är att förundersökningen visade på någonting annat då de båda undersköterskorna strängt påpekade att man lämnar privatlivet hemma och på arbetet alltid har samma positiva känsla och energi. De menade även att det kan vara skönt att komma till arbetet och få koppla bort eventuellt mindre bra händelser som sker i privatlivet. Kan denna typ av grundinställning påverka motivation och i sin tur förutsättningen för inläringen i arbetet? Skiljer sig normen stort från en verksamhet inom äldreomsorgen till en annan?

Efter intervjun berättade en av intervjupersonerna att hon tänker sadla om och att hon tror att hon kan utvecklas mer genom att byta yrke och utbildning. Hon beskrev att tiden som undersköterska har varit lärorik men samtidigt känner hon för sin egen del att en ny utbildning och arbete kommer att utveckla henne ännu mer och att hon gärna vill testa någonting helt annat. Frågan är om hon efter en längre tid som undersköterska känner att hon stannat i sin utveckling och att det krävs omskolning för att växa? Visar detta på osynliga hinder för lärande?

Det visade sig att kurser och stegutbildningar är en förutsättning Ärtan har för lärande, men jag ser individernas intresse för att söka kunskap på egen hand som en ännu större förutsättning. Motivationen till att ta reda på ny kunskap genom att fråga kollegor, leta upp fakta eller förhöra sig med sjuksköterska är en stor förutsättning för lärande. Undersköterskorna ansåg att de aldrig känner hinder för att söka denna kunskap och ledningen visar heller aldrig på att vara ett hinder för detta. Däremot kanske den tvång undersköterskorna känner inför kurser i längden kan vara ett hinder då de inte anser alla kurser vara tillfredställande. Jag tror att undersköterskornas främsta förutsättning för lärande är deras egen vilja för att finna kunskap och för att öppna upp för denna motivation är att utvidga handlingsutrymmet för den enskilda. Jag tror dock att själva sättet att söka information genom att enbart fråga kollegor kan vara ett hinder för att kunskapsinhämtningen når sin fulla potential då anställda på samma avdelning i stort sätt besitter likande kunskaper.

5.2. Förslag till vidare forskning

Det vore intressant att se vad ledningen anser om förutsättningar för undersköterskornas lärande på arbetsplatsen. Hur skiljer sig parterna åt, finns det en gemensam bild av vad som gynnar och vad som hindrar lärande? Ledningen och organisationen har kanske ett annat perspektiv på vad lärande är och på lärandemöjligheterna inom äldreomsorgen. Ett annat förslag till vidare forskning är att se om lärandemöjligheterna skiljer sig mellan ett demensboende till en annan typ av boende inom äldreomsorgen. I ett större

perspektiv tycker jag det även vore intressant att se hur mycket normer, organisationskultur och traditioner inom undersköterskeyrket påverkar synen på lärande. Kanske finns det en informell, kanske osynlig organisationskultur som rättfärdigar hur man ser på lärande och vilka möjligheter samt hinder det finns för individens utveckling inom yrkesgruppen. Eller kan det vara så att synsättet skiljer sig från olika slags vårdrkten då äldreomsorgen och arbete med dementa kanske skiljer sig från övriga vårdrelaterade yrken? En annan faktor man skulle kunna undersöka är om synen på lärande skiljer sig mellan yrkesgruppen undersköterskor gentemot vårdbiträden utan undersköterskeutbildning.

Referenser

- Abrahamsson, K; Abrahamsson, L; Björkman, T; Ellström, P-E; Johansson, J(red). (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M & Deetz, S.(2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Carlgren, Ingrid. (Red.). (1999). *Miljöer för lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. Abingdon: Routledge.
- Döös, M.(1997). *Den kvalificerade erfarenheten. Lärande vid störningar i automatiserad produktion*. Doktorsavhandling. Arbete och Hälsa 1997:10, Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Egidius, H. (2002). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Ellström, E., Ekholm, B., & Ellström, P-E. (2003). *Verksamhetskultur och lärande. Om äldreomsorgen som lärandemiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, E. (1997). The many meanings of occupational competence and qualification. *Journal of Europe Industrial Training*, 21/6/7. 266-273.
- Faugert, S & Sandberg, B.(2010). *Perspektiv på utvärdering*. Lund: Studentlitteratur.
- Fejes, A & Thornberg, R .(2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber AB.
- Forss, K.(2007). *Utvärdering som hantverk. Bortom mallar och manualer*. Lund: Studentlitteratur.
- Giota, J. (2006). Självbedöma, bedöma eller döma? Om elevers motivation, kompetens och prestationer i skolan. Ingår i *Pedagogisk forskning i Sverige*, Årg.11 (2), 94–115.
- Granér, R.(1991). *Arbetsgruppen, den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Jacobsen, D. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. 2. Uppl.
- Jenner, H .(2004). *Motivation och motivationsarbete: i skola och behandling*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.
- Kock, H. (red). (2010). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning- Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs; NJ: Prentice – Hall.

- Moxnes, P. (1997). *Att lära och utvecklas i arbetets miljö*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Pape, K. (2001). *Social kompetens i förskolan - att bygga broar mellan teori och praktik*. Stockholm: Liber.
- Patel, R; Davidson, B .(2008). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en vetenskaplig undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Pommer Nilsson, P. (2003). *En introduktion till Pedagogik i arbetslivet. Begrepp - Historik - Nutid*. Pedagogiska.
- Price- Glynn, K; Rakovski C, C .(2010). Caring labour, intersectionality and worker satisfaction: an analysis of the Natural Nursing Assistant Study (NNAS). *Sociology of Health and Illness* 32(3), s. 400-414.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: concepts, controversier, applications* (8th ed). Upper Saddle River: Prentice-Hall Inc.
- Rubenowitz, S. (1994). *Organisations psykologi och ledarskap*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Saint, A .(1974). *Learning at work*. Chicago: Nelson- Hall.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*. London: SAGE.
- Sjøvold, E .(2008). *Teamet* . Malmö: Liber AB.
- Smith, S.L., & West, R.L. (2006). The Application of Self-Efficacy Principles to Audiologic Rehabilitation: A Tutorial. *American Speech-Language-Hearing Association*. 15(1), 46-57.
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.
- Thurén, T. (2005). *Källkritik*. Stockholm: Liber AB.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper: Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Wolvén, L.E.(2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations. (7th ed)* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Øiestad, G (2005). *Feedback*. Kristianstad: Kristianstad boktryckeri AB.

Bilag/a/or

1.1. Intervjumall. 2011-04-06

1. Information angående vad intervjun kommer att handla om och vad den har för syfte
2. Information angående hur intervjun kommer att se ut, hur lång tid den på ett ungefär kommer att ta och hur den är uppbyggd
3. Information om etiska aspekter i relation till intervjun och öppenhet för frågor innan intervjun startar

Intro (Öppningsfrågor)

Hur länge har ni arbetat på denna arbetsplats?

Har ni arbetat som undersköterskor på fler ställen tidigare?

Utbildning (introduktionsfrågor)

Vad har ni för utbildning?

Vilken typ av vidareutbildningar har ni gått?

Hur upplevde ni den senaste utbildningen?

Utveckling (övergångsfrågor)

Vad betyder att utvecklas i arbetet för er?

När utvecklas ni i arbetet enligt er själva?

Berätta om en situation där ni upplevde att ni lärde er någonting nytt i arbetet?

Arbetsplatslärande (Nyckelfrågor)

Arbetsplatslärande- i relation till chef och ledning

Hur upplever ni att er gruppchef uppmuntrar er till att gå kurser eller internutbildningar för att öka er kompetens?

Kan ni berätta om något tillfälle då ni upplevt att gruppchefen eller ledningen hindrat er från att gå vissa kurser eller internutbildningar?

Hur viktigt är det för er att gruppchefen berättar för var och en vad ni gör bra i ert arbete?

Hur reagerar ni då gruppchefen berättar vad ni gör mindre bra och kan göra bättre?

Arbetsplatslärande- i relation till kollegor

Vad anser ni om att arbeta i grupp/ i team?

Vad anser ni om att arbeta individuellt med era vårdtagare?

Kan ni berätta om varför ni trivs bättre med att arbeta antingen individuellt eller i grupp?

Berätta om något tillfälle då arbetsgruppen eller någon kollega bidragit till att ge dig mer eller ny kunskap inom något område i arbetet.

Om arbetsgruppen någon gång hindrat eller stoppat dig/er från att lära någonting nytt i er yrkesroll, hur upplevde ni detta?

Då det inträffat någon incident på arbetsplatsen (t.ex. om en vårdtagare blivit akut sjuk eller liknande), diskuterar ni händelsen i efterhand med andra arbetskamrater?

Brukar ni ta fram idéer och planer på hur ni ska gå tillväga nästa gång en liknande incident inträffar? Om JA, berätta om ett sådant tillfälle!

Arbetsplatslärande- i relation till vårdtagare

Hur upplever ni att ni får nya kunskaper och ny lärdom med hjälp av de vårdtagare ni har på Årtan?

Kan ni berätta om något tillfälle då en vårdtagares sjukdom eller tillstånd bidragit till att ni lärt er någonting nytt i er yrkesroll?

Vart och hur får ni först och främst kunskapen om en ny vårdtagares sjukdomsbild och behandling? (Av arbetskamrater, sjuksköterska, läkare, chef osv.)

Arbetsplatslärande- i relation till arbetsuppgifter

Vilka är era främsta och huvudsakliga arbetsuppgifter?

Vem har introducerat dig i dina arbetsuppgifter då du var ny på arbetsplatsen? Har du blivit väl introducerad i uppgifterna innan du började utföra dem?

Finns det arbetsuppgifter/arbetsmoment som ni önskar att ni kunde mer om? Om JA, vad kan göras för att ni ska kunna lära er mer?

Då det uppstår ett problem i någon av era arbetsuppgifter som ni inte vet hur ni ska lösa, hur går ni till väga?

Kan ni berätta om ett sådant tillfälle?

Arbetsplatslärande- tid

Upplever ni mycket stress i arbetet?

Vad är det som stressar er mest?

Då ni vill ha mer kunskap om ett arbetsmoment, en behandlingsmetod, medicinering eller liknande, upplever ni att ni har arbetstid för att ta reda på denna information? Om JA, vid vilka tillfällen?

Arbetsplatslärande- andra faktorer

Upplever ni att ni har de kunskaper som de anhöriga kräver av er? Om NEJ, hur kan ni nå upp till dessa krav?

Hur upplever ni att arbetsmiljön kan påverka er (både positivt och negativt)?

Låt oss säga att sjuksköterskan, sjukgymnasten eller arbetsterapeuten vill introducera er för en ny teknik angående såromläggning eller lyftteknik. Vad är er spontana reaktion?

Hur kan ert privatliv ha inverkan på hur pass mycket energi ni kan lägga till arbetet?

Arbetsplatslärande- avslutande tankar (avslutande frågor)

Hur upplever ni att er tid på Ärtan har gett er nya kunskaper för ert yrke?

Har ni genom ert arbete på Ärtan fått mer kunskaper även utanför arbetslivet? Om JA, på vilket sätt?

Kan ni ibland uppleva att ni kunde mer om behandling, medicinering omvårdnad och liknande då ni precis var nyutbildade undersköterskor? Vad har förändrats?

Känner ni att ni ”växer” i er yrkesroll desto längre tid ni arbetar som undersköterskor? Om JA, på vilket sätt?

Har ni någonting ni vill tillägga?

Intervjun avslutas. Tack för ert deltagande!

1.2. Informationsbrev till anställda på Ärtan

PEDK11. Kandidatuppsats. 15 hp

Arbetslivspedagogik

Sociologiska institutionen;

Lunds Universitet

Kandidatuppsats angående; Undersköterskors förutsättningar och villkor för lärande på avdelning Ärtan inom Carema Care

Hej!

Mitt namn är Madeleine Emnert och jag skriver min kandidatuppsats i arbetslivspedagogik vid sociologiska institutionen på Lunds Universitet. Jag har i flera år arbetat extra inom äldreomsorgen och jag har ett stort intresse av att ta reda på vilka förutsättningar och villkor för lärande som finns för undersköterskor inom yrkesområdet. Genom gruppintervjuer vill jag undersöka vad ni som undersköterskor på Ärtan anser om ert utrymme för just lärande på arbetsplatsen. Det vore mig till stor hjälp om ni vill delta och mitt mål är att de resultat och diskussioner vi kommer fram till ska vara till stort intresse både för er och för min forskning.

Syftet med uppsatsen

Jag vill undersöka vad undersköterskegruppen har för hinder och förutsättningar för lärande på en viss arbetsplats. Genom att intervjua x antal medarbetare på avdelningen Ärtan inom Carema Care vill jag besvara mina forskningsfrågor och bidra till vidare förståelse för yrkesgruppens rum för lärande. Mitt mål är att detta ska bidra till större förståelse för vilka möjligheter det finns att främja lärande i arbetet, öka kompetensen och självmedvetenheten i arbetslivet. De teorier jag valt att fokusera kring är ledarskap, motivation, handlingsutrymme, grupper och arbetsuppgifter.

Vad innebär lärande på arbetsplatsen

Lärande på arbetsplatsen handlar om att lära sig någonting nytt samt att lära sig mer på arbetet. Det är både formellt och informellt och handlar om att lära sig på eller i arbetet. Genom teori och praktik skapas ett medvetande om att lära sig och få kunskaper samtidigt som man arbetar. Lärande är en förutsättning för utveckling av organisationer då det höjer kunskapsnivån och arbetskraften samtidigt som det bidrar till en hållbar utveckling. Det ökar även anställningsbarheten för dem utan formell utbildning.

Metod & Forskningsfrågor

Vilka hinder och förutsättningar finns det angående lärande på arbetsplatsen för undersköterskor? Vilka huvudsakliga faktorer är främst framstående? Finns det en koppling mellan dessa faktorer och hur ser de i så fall ut? För att genomföra undersökningen har jag valt att fokusera på medarbetarnas syn och hur de ser på lärande i arbetet. Jag vill göra en kvalitativ undersökning där medarbetare i form av gruppintervjuer får delta i semistrukturerade intervjuer. Mitt mål är att få så öppna svar som möjligt och kunna använda teorin med den empiri som framträder. All medverkan kommer att behandlas konfidentiellt.

Jag ser fram emot att göra undersökningen hos er och hoppas på att ni vill delta! Vid eventuella frågor får ni gärna höra av er till mig på tel [REDACTED] eller email [REDACTED]

Med Vänliga Hälsningar

Madeleine Emnert

