Varför människor hjälper människor

- En studie om motivation inom äldreomsorgen

Av: Sandra Dahl & Charlotte S Engström

LUNDS UNIVERSITET

Socialhögskolan

Kandidatuppsats SOPA63 C

HT 13

Handledare: Roberto Scaramuzzino

Abstract

Authors: Sandra Dahl & Charlotte Sparrenius Engström

Title: Why people help people – A study of motivation in elder care [translated title]

Supervisor: Roberto Scaramuzzino

Assessor:

The aim with this case study is to explain the motivation that eldercare staff experience towards their workplace. To undertake this case study, a quantity method involving questionnaires was used. The questionnaires were handed out at 4 strategically chosen eldercare homes in two different communes, where one eldercare home in each commune had a private principle and one had a commune principal. The case study revealed that the three most fundamental motivational factors for the respondents were: 1. The residents themselves 2. Enjoyable work activities 3. The colleagues. We have analyzed which needs in Maslows 'Hierarchy of Needs' these motivational facts meet. In the case study it was also evident that the respondents who considered changing their work commonly felt no appreciation for the work activities they perform, they also feel a lack of new knowledge are being developed, they feel unable to influence any organizational changes that concern their work environment and furthermore a broad feeling of unacceptable time pressure on their work activities compared with those colleagues who does not consider changing work. These results have been analyzed through the Human Resource perspective.

Key words: Motivation, elder care, work environment, management

Innehållsförteckning

Abstract 2

Innehållsförteckning 3

1.Inledning 5

1.1 Problemformulering 5

1.2 Syfte 6

1.3 Frågeställningar 6

2. Tidigare forskning 7

3. Metod 9

3.1 Val av metod 9

3.2 Urval 10

3.3 ASK formuläret 11

3.4 Enkätkonstruktion 11

3.5 Reliabilitet och validitet 13

3.6 Analys/kodning 14

3.7 Bortfallsanalys 15

3.8 Etiska överväganden 16

3.9 Arbetsfördelning 17

4. Teori 17

4.1 Maslows behovsteori 17

4.2 Human Resource, HR-perspektivet 20

5. Analys 21

5.1 De tre främsta motivationsfaktorerna 21

5.2 Maslows behovshierarki 23

5.2.1 De tre främsta motivationsfaktorerna 23

5.2.2 Faktorn arbetskollegerna i behovshierarkin 23

5.2.3 De boende 25

5.2.4 Att arbetet är roligt....26

5.2.5 Att ha en inkomst....28

5.3 HR perspektivet på organisationen....29

5.3.1 Inflytande över organisationsförändringar rörande arbetsmiljön....30

5.3.2 Oacceptabel tidspress....32

5.3.3 I mitt arbete finns det möjligheter att lära sig nytt....35

5.3.4 Jag får tillräckligt med uppskattning för min arbetsinsats....37

6. Slutdiskussion....39

7.Bilagor....43

7.1 Enkäten....43

8. Referenser....46

1.Inledning

1.1 Problemformulering

Historiskt har kvinnor spelat en väldigt stor roll i praktiskt socialt omsorgsarbete. Kvinnor ansågs besitta speciella moraliska egenskaper som lämpade sig väl när de vårdade andra människor (Kollind, 2003). Äldre som inte kunde arbeta och därmed inte fick någon lön blev behov utav det man då kallade för fattigvård. Enligt Meeuwisse och Swärd (2009) ansågs det tidigare att fattigvård bedrevs bäst på ideell basis vilket gjorde att den då motiverades av egenskaper som alturism, kärlek, idealitet och kristlig barmhärtighet.

I dagens samhälle spelar fortfarande kvinnor väldigt stor roll för praktiskt socialt omsorgsarbete. Det är allmänt känt att personal inom äldreomsorgen idag ofta är kvinnor, är lågavlönade och har många obekväma arbetstimmar på sitt schema. Samtidigt som regeringen försöker att höja utbildningen på de anställda och ställa krav på utbildning på nyanställda inom vården blir fler och fler i befolkningen äldre med ett större vårdbehov (Ahnlund, 2008). Detta gör att de som arbetar inom äldreomsorgen får en mer pressad arbetssituation som kräver flexibilitet, prioriteringar, mycket kunskap och snabba beslut (Eriksson, Häger och Thuresson, 2009). Även Ahnlund (2008) beskriver att det ökade vårdbehovet kommer att kräva en större kompetens hos personalen.

Enligt Kommunal (2013) vill mer än en femtedel av vårdbiträdena som är medlemmar i fackförbundet inte arbeta kvar inom yrket om 3 år, då de anser att arbetet är innebär stor tidspress, mentala och fysiska påfrestningar. De menar även att det existerar en låg bemanning som kan medföra en risk för de äldre. Vi vill förklara vad det är som får vissa att stanna kvar inom äldreomsorgen samt vilka organisatoriska faktorer som kan påverka personalens val av att byta arbetsplats.

Även Ahnlund (2008) tar upp många negativa aspekter med att arbeta inom äldreomsorgen men i detta arbete vill vi främst fokusera på de positiva faktorerna. Vi vill fokusera på vad det är som gör att fyra femtedelar faktiskt vill stanna på sin arbetsplats. Vad är det som gör att människor går upp på morgonen för att ta hand

om andra människor oavsett kompetens och utbildning? Vad motiverar personal som arbetar inom äldreomsorgen till att stanna kvar på sin arbetsplats trots att de är lågavlönade, har obekväma arbetstimmar och har en väldigt pressad arbetssituation? Vi vill även förklara de negativa faktorer som kan generera i att personalen funderar på att byta arbetsplats. Om några år kommer det finnas ett stort behov av personal inom äldreomsorgen, och det är därför inte hållbart om mer än en femtedel inte vill arbeta kvar inom yrket om 3 år. Vi vill veta vad organisationen kan göra för att motivera personalen att stanna på sin arbetsplats, men även vad det är som motiverar personalen att komma till sitt arbete för att det är detta organisationerna måste ta fast på för att behålla sin personal för att sedan kunna möta det kommande vårdbehovet.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att förklara hur personalen inom äldreomsorgen motiverar sig att gå till arbetet

1.3 Frågeställningar

- Vilka faktorer motiverar personal inom äldreomsorgen till sitt arbete?
- Vilka behov i Maslows behovshierarki fyller arbetet för respondenterna i undersökningen?
- Vilka faktorer inom organisationen kan ha betydelse för respondenternas val att stanna kvar på sin arbetsplats eller ej?

2. Tidigare forskning

Gustavsson och Szebehely (2007) har utfört en större enkätundersökning gällande arbetsmiljön och gjort en jämförelse mellan privat och kommunal regi. Gustavsson och Szebehely (2007) undersöker i sin artikel arbetsmiljön, politikernas inflytande och opinion för eller emot entreprenadisering. Då de jämförde arbetsmiljön mellan de två huvudmännen så kunde de se få skillnader mellan de båda. Dock upplevdes arbetsmiljön något bättre i vissa avseende bland personalen som hade privat huvudman (Gustavsson och Szebehely, 2007). I enkätundersökningen har författarna ställt frågor för att fånga vad personalen anser om relationen med arbetsledningen, inflytande, arbetets innehåll, relation till de boende och arbetsbelastning.

Ahnlund (2008) menar att relationen mellan utbildning och en god arbetsmiljö framstår i hennes studie som avgörande för hur personalen ser på sitt arbete. Vidare i sin forskning beskriver författaren många faktorer som bidrar till en negativ syn på arbetet inom äldreomsorgen, men beskriver även några faktorer som får personal att stanna på sin arbetsplats som: Brukaren, det fria arbetet och arbetskollegerna. Ahnlunds (2008) avhandling är en jämförelse mellan äldreomsorgens personal och handikappomsorgens personal. Författaren har utifrån denna jämförelse beskrivit synen på utbildning, arbetsmiljö och hur utbildning integrerar med personalens upplevelser av arbetsmiljön.

Syftet med Theanderssons (2000) studie är att undersöka hur olika faktorer i och utanför arbetet påverkar löneanställdas inställning till arbete. Denna studie belyser anställdas inställning till arbete genom att fokusera på tre fenomen vilka är anledningarna till att börja respektive avsluta en karriär inom yrket samt vilka faktorer som gör att de anställda känner sig tillfredsställda med sin arbetssituation. I denna studie är en central fråga om arbetet främst uppfattas som en inkomstkälla vilket författaren menar är en större och större faktor till arbete. Studien är en kvantitativ studie med 1444 respondenter från sektorerna: industri, vård och omsorg samt offentlig förvaltning.

Eriksson, Häger och Thuresson (2009) har skrivit en rapport ” Omsorgens vardag och villkor-ett personalperspektiv”. Den beskriver innehållet i den vård och omsorg som ges till boende på ett äldreboende och av hemtjänsten. Den beskriver vidare personalens tankar om förändringar som personalen önskar och hur personalen tycker att god vård skall se ut. Den avspeglar endast personalens perspektiv och inte totalbilden då boende, anhöriga och kommunernas syn inte återspeglas.

Sands (2007) bok handlar om att bieffekten av att det blir allt svårare att få hemhjälp är att familj och närstående har fått ta över det arbetet. Det finns enligt Sand (2007) en hel del äldre som klarar sig utan hjälp från den offentliga sektorn. Detta kan vara svårt att ta till sig för de som arbetar inom omsorgen men också bland studenter som ser de äldre ur ett generationsperspektiv. Det är lätt att generalisera och dra alla över en kam. Bland politiker och kommunala tjänstemän kan däremot en ”friskhetssyn” råda enligt Sand (2007) det vill säga att de antar att äldre är friskare idag än förr. Konsekvenserna av detta är att färre äldre får hjälp än tidigare vilket leder till att anhöriga och närstående får ta det ansvaret för de äldre. Sand (2007) beskriver även hur omsorgspersonalen ser på sin roll och vad som ligger i begreppet omsorg för dem. Vidare beskriver Sand (2007) hur personalen skiljer sig i tanke och handling angående vad omsorg betyder och står för då detta visar att det inte är självklart att de enbart är på arbetet för de boendes skull.

Gustavsson och Szebehely (2007) tar upp frågor som är relevanta för vår undersökning men syftet är inte densamma. Huvudsyftet i detta arbete är inte att göra jämförelse mellan olika huvudmän utan istället bland annat förklara de faktorer som är bidragande orsaker till att personalen stannar kvar på sin arbetsplats. Vår undersökning har likheter med tidigare forskning om hur olika faktorer påverkar personalens inställning till sitt arbete, men denna undersökning har begränsats till äldreomsorgen och fokuserar på motivation och organisation. Personalens betoning på hur viktigt det är att de styrande har insikt i arbetet har framkommit i denna undersökning vilket även påvisades i rapporten ovan. Boende, det roliga arbetet och arbetskollegerna framkom som de tre främsta

motivationsfaktorerna för att respondenterna skall gå till sitt arbete enligt denna undersökning. Även i en av studierna ovan så var det dessa faktorer som gjorde så att personalen stannade kvar på sin arbetsplats. Det är inte enbart för arbetets skull som respondenterna går till sitt arbete, vilket både vår undersökning och annan forskning visar på.

3. Metod

I detta kapitel kommer vi att presentera vilken metod vi har valt för vår undersökning och motivera varför just denna metod användes. I avsnittet kommer du som läsare även ledas genom processen av att samla in materialet till undersökningen och hur detta har bearbetats..

3.1 Val av metod

Metod betyder att ”att få saker gjorda” och i empirisk forskning innebär detta att samla in data med hjälp av observationer, tester, register, frågeformulär etc. (Levin, 2008). Enligt Aspers (2007) är det viktigt att man som författare väljer en metod som passar till syftet och frågeställningarna i sin undersökning. Syftet med undersökningen är att förklara den strategiskt utvalda personalen inom äldreomsorgens motivation till att stanna kvar på sin arbetsplats och vilka faktorer som är bidragande till detta och Bryman (2011) menar att om man är intresserad av olika orsaker till en social företeelse så passar en kvantitativ undersökning bäst, och vi har därför valt att använda denna metod.

Logiken med frågeformulär är att man kan studera större populationer. I undersökningen ställs frågor till ett urval av individer som antas representera en grupp ur populationen. I detta fall har urvalet utformats genom att välja äldreboenden strategiskt utifrån faktorerna storlek och kommun. I enkätundersökningar utgås det från att den intervjuade är en trovärdig leverantör av objektiv information kring sina attityder, trosuppfattningar och värderingar inom undersökningsområdet. Respondenter i denna undersökning antas ha, som inom andra undersökningar med denna metod, en korrespondens mellan vad respondenten säger och vad hon känner inom sig (Levin, 2008). Det finns ett

motstånd inom social forskning mot tabeller och siffror då detta känns kallt och till intetsägande (Holme, 1997). Dock är en förtjänst med kvantitativ metod att kunna se skillnader mellan personalens åsikter på äldreboenden i större kvantitet än om intervjuer varit metoden för undersökningen.

Vid en studie används oberoende variabler även kallat bakgrundsvariabler för att kunna analysera de insamlade materialet utifrån olika kategorier. Oberoende variabler kan vara: kön, ålder och inkomst. Beroende variabler är frågorna som direkt kopplade till syftet och frågeställningarna till undersökningen (May, 2011). Vid valet av en kvantitativ attitydundersökning får man en bredare bild av personalen inom äldreomsorgens attityder till arbete än vid en kvalitativ studie. Dock är det vid en kvantitativ metod svårare att få en djupare bild av motivationen hos äldreomsorgspersonal, men detta är inte syftet med denna undersökning utan syftet är att få en bredare bild utav motivationen (Bryman, 2011).

Enligt May (2011) är det vanligt att forskare vid en kvantitativ studie ställer frågor utifrån sina egna förutfattade meningar vilket leder till att man ställer speciella frågor för att styrka dessa värderingar. Genom att använda ett redan validerat frågeformulär kringgås risken att frågorna speglas av någon förförståelse. Det är viktigt att utföra en förstudie för att se att frågorna på enkäten är lätta att svara på och att de tolkas så som det är tänkt. Det är lätt att man som författare ser en fråga som självklar och entydig, men kan av respondenterna ses som tvetydiga och svårförståeliga (ibid). En sådan förstudie är gjord och beskrivs ytterligare i enkätkonstruktionsavsnittet.

3.2 Urval

Populationen i undersökningen är personal på äldreboenden i hela Sverige (Körner och Wahlgren, 2005). För att det skall bli realistiskt för avsatt tid till undersökningen begränsas undersökningen till ett strategiskt urval av 4 äldreboende varav två ligger i en kommun och två ligger i en annan något större kommun. Vi inser att detta inte är ett representativt urval av populationen och då inte kan göra några generaliseringar av materialet, men vi vill i vår undersökning veta hur personalen på de strategiskt utvalda äldreboendena svarar och analysera

detta. Ett boende i varje kommun har kommunal huvudman och ett boende i varje kommun har en privat huvudman. Strategiskt urval är när man som forskare väljer ut de som skall ingå i undersökningen utifrån en redan känd egenskap som i denna undersökning att arbeta på ett äldreboende. Genom att välja ett strategiskt urval kan vi inte göra statistiska generaliseringar utifrån urvalet till populationen, men kan undersöka de boenden vi har strategiskt valt ut (May, 2011).

Enligt May (2011) är det viktigt att urvalet har samma karaktär som populationen. Därför delades enkäterna ut under två dagar för att respondenternas spridning på ålder, kön och värderingar skulle bli så verklighetstrogna som möjligt. Antalet respondenter har betydelse för undersökningen, med den begränsade tiden har även begränsat antalet respondenter till vår undersökning. Genom att strategiskt välja ut stora äldreboenden till undersökningen har denna effektiviserat. Det finns inte någon direkt riktlinje för just antalet vid en kvantitativ undersökning, utan målet var att samla in 100 ifyllda enkäter. Innan undersökningen startade var ambitionen att dela ut enkäter till 200 personal på äldreboende, men då svarsfrekvensen blev väldigt hög avslutades studien vid uppnådda 100 ifyllda enkäter för att istället lägga mer tid åt att analysera det insamlade materialet.

Sammanlagt tillfrågades 113 individer på de olika boendena att svara på enkäten. Svarsfrekvensen blev väldigt hög då hela 100 enkäter blev ifyllda. Bortfallsfrekvensen är således 12 procent.

3.3 ASK formuläret

I enkäten användes 9 frågor från ett validerat frågeformulär kallat ASK (Hovmark och Thomasson, 1995), detta för att öka validiteten på undersökningen. ASK är ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet (Hovmark och Thomasson, 1995). Den har använts i tidigare forskning av bland annat Meuwisse och Swärd , i en internationell jämförelse studie om socialt arbete (Meuwisse och Swärd, 2007). Detta bidrar till att höja validiteten i undersökningen då formuläret är beprövat sedan tidigare. I bilagan finns enkäten där frågorna från ASK formuläret finns i den stora rutan där svarsalternativen är ”Ofta”, ”Ganska ofta”, ”Emellanåt”, ”Sällan” och ”Nästan aldrig”.

3.4 Enkätkonstruktion

Det som kännetecknar en kvantitativ undersökning är att upplägget och planeringen inför undersökningen måste vara klart innan informationen samlas in (Holme, 1997). Förarbetet har därför inbegripit att sätta sig in i sökningsområdet och tidigare forskning innan studien utfördes (May, 2011). Inom det ämnet som undersökningen berör finns redan mycket forskning som skrivit i tidigare avsnitt. En annan viktig del är att ha med frågor som är relevanta för undersökningen (Holme, 1997). Därför har valet gjorts att ha med en del bakgrundsfrågor som är nyttiga för att utföra jämförelser. Det kan ses som om dessa frågor inte är en del av syftet men dessa är viktiga bakgrundsvariabler till attitydfrågorna.

Vidare så bör forskare vara försiktig hur språket formuleras i enkäten. Skulle enkäten innehålla ett obegripligt språk är sannolikheten låg att respondenterna vill ägna tid att besvara den. Det är även viktigt att göra en övervägning om hur mycket tid detta kommer att ta från personalens arbetstid och att detta är i rimlighet med storleken och betydelsen av studien (Holme, 1997). Därför valdes redan från början att ha en så komprimerad enkät som möjligt. Två sidor ansågs vara tillräckligt och att enbart ha med bakgrundsfrågor som verkligen berörde syftet med undersökningen. Som Holme (1997) skriver är man beroende av mottagarens välvilja för att få några svar till undersökningen och skulle enkäten bli för lång eller ha för invecklat språk skulle detta kunna öka bortfallet.

Enligt Holme (1997) kan frågorna och svarsalternativens utformning påverka svaren i enkäten. May (2011) menar att det kan hjälpa undersökningen att innan utformningen av enkäten utföra intervjuer med några i populationen för att få en så givande enkät som möjligt. Därför har det förts samtal med personal inom äldreomsorgen för att få en bättre förförståelse samt för att kunna konstruerar en enkät med så givande frågor och svarsalternativ som möjligt. I enkäten användes även redan validerade frågor från frågeformuläret ASK för att stärka validiteten.

May (2011) menar att även om forskaren har gjort ett utförligt förarbete till undersökningen är det ändå att rekommendera att utföra en pilotstudie för att se

om det är nödvändigt att företa vissa förändringar innan undersökningen utförs i full skala. En pilotstudie utfördes med personal från ett annat äldreboende som inte skulle medverka i den senare undersökningen. Efter denna pilotstudie ändrades en del alternativ som kunde vara tvetydiga.

3.5 Reliabilitet och validitet

Vid en undersökning är det viktigt att det finns reliabilitet. Reliabilitet betyder att om andra personer skulle göra om samma mätning kan samma resultat förväntas (May, 2011). För att uppnå detta lades stor vikt på att formulera frågorna som ställdes i enkäten. I enkäten finns endast någon enstaka öppen fråga, detta för att öppna frågor kan tolkas olika och de öppna frågorna kan som effekt sänka reliabiliteten (Bryman, 2011). Därav begränsades antalet öppna frågor till två stycken: ” Vad är det bästa med din arbetsplats?” och ”Vad är det sämsta med din arbetsplats?” för att på detta sätt få en så hög reliabilitet som möjligt.

För att säkra en hög reliabilitet har det vid konstruktionen av frågorna undvikits att ställa ledande frågor och att frågornas innehåll inte behandlar mer än en sak i taget. För att ytterligare försöka höja reliabiliteten finns det inga prestigeladdade frågor i enkäten. Det har varit viktigt att respondenterna skulle känna sig bekväma i att svara på frågorna i undersökningen. I enkäten finns dock frågor som rör till exempel respondenternas löner, detta kan uppfattas som en känslig fråga men är av vikt för undersökningens analys.

Validitet är om undersökningen verkligen mäter det forskaren vill mäta (May, 2011). För att uppnå en så hög validitet som möjligt har frågorna formulerats på ett sätt som svarar på de frågeställningar som undersökningen bygger på och att de stämmer överens med undersökningens syfte. Genom att använda de svarsalternativ som finns i enkäten: ”ofta”, ”ganska ofta”, ”emellanåt”, ”sällan” och ”nästan aldrig”, har de som deltagit i undersökningen haft ett större urval av alternativ som stämmer överens med deras uppfattning och kan då ha höjt validiteten i frågeformuläret. Genom att använda frågor från ASK formuläret ökar validiteten på undersökningen ytterligare.

3.6 Analys/kodning

Till hjälp att analysera svarsmönster och relationer mellan de olika variablerna i enkäten till undersökning användes programmet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) som enligt May (2011) är ett av de mest kända datorprogram till detta ändamål. Enligt May (2011) är det nödvändigt att ha en viss kunskap om statistiska analysprogram för att kunna göra riktigt bra analyser. SPSS är ett datorprogram som har använts i undervisningen på Socialhögskolan och är därmed för oss ett redan introducerat program. Det finns även hjälp att tillgå på skolan om det skulle ha uppstått situationer där våra kunskaper inte räckte till.

Vid analysen har sedan oberoende variabler korsats i korstabeller med beroende variabler. För exempel: oberoende variabeln ”Ålder” och den beroende variabeln ”Att ha roligt på min arbetsplats”. Nackdelen med att enbart använda korstabeller är att i dessa kan enbart en oberoende variabel sättas mot den beroende variabel för att se deras samband (May, 2011). I denna studie har vi dock nöjts oss med att göra frekvenstabeller och korstabeller för att analysera vårt material då dessa förser oss med det material vi vill tillföra i vår analys (May, 2011). I analysen har även frekvenstabeller använts för att analysera de främsta motivationsfaktorerna för respondenterna att stanna kvar inom yrket. Vi ansåg att göra en korsning med en oberoende variabel i detta fall skulle göra just denna del av analys mindre intressant. Vi ville fokusera enbart på motivationsfaktorerna i denna del.

Det utfördes även signifikanstester för att se om de olika korsningarna har signifikans. Har en korsning signifikans betyder det att om studien skulle göras igen har det stor sannolikhet att svaren kommer att bli densamma om igen. Alla värden under 0.05 vid signifikansuträkning räknas som ett värde med signifikans. Värdet 0.05 betyder att det finns 5 chanser på 100 att just detta resultat är en slump, alltså att vi är 95 procent säkra på det framkomna resultatet. Formeln för uträkning av signifikans kommer inte att redogöras i denna uppsats då denna uträkning görs direkt i programmet SPSS. I detta fall då enbart 100 enkäter är underlag för undersökningen finns det risk att många korstabeller kommer att sakna signifikans. Vid analysen av materialet fick vi trots det något snåla

underlaget signifikans i ett antal korstabeller. I arbetet används enbart korstabeller med signifikans förutom i ett fall som kommer att motiveras senare i arbetet (May, 2011).

De två sista frågorna i enkäten är öppna frågor. Dessa kommer att kodas utanför programmet SPSS. Koda innebär att utifrån det givna svaret dela upp svaren i olika kategorier för att lättare kunna tolka materialet. Enligt May (2011) är det att rekommendera att använda ett datorprogram för att analysera texter och på så sätt få fram mönster i innehållet. Denna studie består av 100 enkäter vilket inte är ett stort antal. Därför valdes att istället göra kodningen av dessa öppna frågor för hand istället för att lära oss ett nytt program.

3.7 Bortfallsanalys

Vid alla enkätundersökningar blir det alltid ett större eller mindre bortfall. Det finns alltid människor som inte går att få tag på eller som inte vill besvara frågorna. Det är för forskaren ett viktigt arbete att göra detta bortfall så litet som möjligt (Holme, 1997).

Vid en kvantitativ undersökning kan det tillkomma ett stort variabelbortfall (Holme, 1997). Med variabelbortfall menar författaren (ibid) att det saknas upplysningar kring enskilda enheter på enskilda variabler, alltså att respondenterna har valt att inte svara på en enstaka fråga i enkäten. Enligt May (2011) kan forskare minska risken för variabelbortfall genom att göra enkäten lätt att svara på som tidigare skrivit i avsnittet om reliabilitet och validitet. För att minimera variabelbortfallet är det av vikt hur frågorna ställs och vilka frågor som ställs. Detta kan ställa till svårigheter eftersom det kan vara känsligt för en del individer att svara på frågor om sin arbetsplats till exempel om sin lön. Därför upplystes respondenter om de etiska principerna och i den mån det gick formulerades frågorna så att de inte var alltför känsliga och integritetskränkande för respondenterna (Körner och Wahlgren, 2005).

Enligt Holme (1997) är det viktigt att göra en frekvensuppställning för att se om

någon av frågorna i enkäten har ett extra stort bortfall. Innan undersökning var där en osäkerhet kring om personalen på äldreboendet skulle välja att svara på vilken lön de hade. Om det skulle varit ett för stort bortfall kunde inte frågan använts i undersökningen (Holme, 1997). Efter att ha utfört en frekvensuppställning visade det sig att frågan om lön enbart hade ett bortfall på 4/100.

Eftersom enkäten har varit frivillig att svara på är det att räkna med att få ytterligare ett visst bortfall av enheter, alltså att de tillfrågade väljer att inte svara alls på enkäten (Holme, 1997). För att ändå försöka att påverka antalet som väljer att svara delades enkäterna ut personligen och personalen på äldreboendena informerades om syftet med undersökningen för att försöka väcka ett intresse hos respondenterna att vara med i undersökningen (May,2011) Dock närvarade vi inte då respondenterna svarade på enkäterna.

I denna studie har 100 deltagit. 52 utav dessa arbetar i den mindre kommunen och 48 arbetar i den större kommunen. I den mindre kommunen har 27 utav respondenterna kommunal huvudman och 25 utav dem har privat huvudman. I den större kommunen har 37 respondenter kommunal huvudman och 11 utav respondenterna har privat huvudman. Av de respondenter som har deltagit i undersökningen har 79 undersköterskeutbildning och 19 är inte undersköterskor. 2 har valt att inte svara på denna fråga.

3.8 Etiska överväganden

Forskning är viktigt i vårt samhälle för att vi skall utvecklas och komma framåt. Att vara etiskt korrekt i forskning är av yttersta vikt. Genom att förhålla sig till de fyra huvudprinciperna som det vetenskapliga forskningsrådet har satt upp så uppnås ett etiskt förhållningssätt i undersökningen (Bryman, 2011).

Genom att medverka vid distributionen av enkäterna har personalen på äldreboendet informerats om syftet med studien, att studien är helt frivillig och att de får avbryta studien när de vill. Genom att göra detta har vi förhållit oss till informationskravet som är det första av de fyra kraven som är publicerade av det vetenskapliga rådet. Det andra kravet är samtyckeskravet. Genom att dela ut

enkäter till de som vill medverka och berättat att om personalen skulle ångra sig under svarandes gång kan personalen lämna in sina enkäter tomma har samtyckeskravet uppfyllts. Vidare har personalen informerats om en fråga inte känns bekväm att svara på, är det bara att lämna denna tom (ibid.).

Det tredje kravet kallas konfidentialitetskravet och innebär att man som forskare inte skall röja de medverkandes personuppgifter och att de insamlade materialet skall förvaras så att inga obehöriga kan ta del av det. I undersökningen har det inte begärts namnuppgifter dels för att personalen skulle känna sig tryggare med att svara och kanske då svara ärligare, men även för att förhålla sig till konfidentialitetskravet. Det insamlande materialet har behandlats med största diskretion i enlighet med konfidentialitetskravet. För att förhålla sig till det fjärde och sista kravet, nyttjandekravet, har respondenterna blivit informerade om att materialet endast kommer att användas för detta forskningsändamål (ibid.).

3.9 Arbetsfördelning

Arbetet med denna uppsats har vi gjort tillsammans. För att spara tid har vi ibland delat upp olika delar, men har under större delen av arbetet skrivit tillsammans. Enkätdistributionen delade vi även upp då var och en fick ansvar för en kommun även detta för att vi skulle vara så effektiva som möjligt.

4. Teori

I detta avsnitt kommer de två olika teorier som kommer att användas i analysen att presenteras. Presentationen av teorierna är kortfattade och innehåller främst det som sedan används i analysen.

4.1 Maslows behovsteori

Abraham Maslow anser att mycket av mänskligt beteende kan förklaras av människans benägenhet att söka sådana mål i livet som gör att hon kan uppleva sitt liv som meningsfullt. Motivationella processer utgör kärnan i hans teori. Enligt Maslow strävar alltså varje individ efter någonting och har olika behov och

motiv för sin strävan. Det är dessa behov som utgör drivkraften för beteendet (Tamm, 1991).

Källa: A, Maslow (1970)

Maslows teori om behovshierarki är illustrerad som en pyramid. Första steget i hierarkin utmärks av fysiologiska behov. Andra steget i hierarki utmärks av trygghetsbehov. Tredje steget i hierarkin utmärks av sociala behov. Fjärde steget i hierarkin utmärks av respektbehov. Femte steget utmärks av behov av mening och det sjätte och sista steget utmärks av de självförverkligandebehoven (Maslow, 1970).

Maslow valde att se människans behov som en hierarki där de mest grundläggande behoven är längst ner. De fyra första stegen i hierarkin kallade Maslow för bristbehov. Bristbehov är grundläggande behov som är nödvändiga för individens fysiska, psykiska och sociala överlevnad. Bristbehov kan mättas för

en stund innan det uppstår obalans igen. Som att individen äter, blir mätt och efter ett tag blir hungrig igen. De två översta stegen i Maslows behovshierarki kallar han växtbehov. Växtbehov kan aldrig mättas, vilket gör att individer aldrig kan få för mycket utav dessa behov. Det är dessa behov som skiljer oss människor från djuren, då dessa motiverar oss att utveckla vår fulla potential. Maslow ansåg att växtbehoven var det högsta uttrycket för mänsklig motivation (Karlsson, 2011). Maslow har påpekat att individer fokuserar alltför mycket på att tillfredsställa bristbehoven och spenderar så lite på växtbehoven att de inte uppnår den fulla potential som de faktiskt hade kunnat uppnå (Passer och Smith, 2009).

Maslow menar att högre behov i hierarkin inte uppstår förrän de lägre behoven i hierarkin är tillfredsställda. När en individ har nått ett steg i hierarkin är detta inte permanent, individer kan efter olyckor, dödsfall, skilsmässor eller dylikt falla i hierarkin på grund av att behoven i de nedre stegen inte längre är tillgodosedda. Maslow menar även att behovshierarkin kan ses ur ett utvecklingsperspektiv då individer under livets gång rör sig uppåt i pyramiden om utvecklingen går som den ska (Karlsson, 2011).

Teorin behandlar människans motivation och har använts i bland annat näringslivet för att öka de anställdas kreativitet och arbetstillfredsställelse. Den är relevant för vårt arbete för att förklara personalens motivation till att komma till arbetet och vilka faktorer som är bidragande till detta (Karlsson, 2007).
I enkätkonstruktionen valdes följande fråga för att kunna analysera materialet utifrån Maslows behovshierarki: Vad har störst betydelse för dig i ditt val att stanna i yrket? Respondenterna ombads att rangordna faktorerna: Arbetskamraterna, De boende, Arbetstiderna, Ledarskapet på arbetsplatsen, Att ha en inkomst, Att mitt jobb är roligt, Användning av mina kunskaper, Närheten till hemmet. För att sedan kunna göra en utförlig analys valdes de tre främsta motivationsfaktorerna för att analysera vilka behov dessa uppfyller på Maslows behovshierarki.

4.2 Human Resource, HR-perspektivet

Organisationer kan styras utifrån olika perspektiv enligt Bolman och Deal (2012), ett av dessa är HR perspektivet. Perspektiven kan fylla funktioner som att skilja väsentligheter från trivialiteter och fungera som ett verktyg för att hjälpa organisationer att lösa problem och få saker gjorda.

Ett HR perspektiv utgår ifrån vissa grundantagande och lägger vikt på vissa samband. Utifrån detta perspektiv menar Bolman och Deal (2012) att organisationer finns för att individer skall uppfylla sina behov och inte tvärtom. Individer och organisationer behöver varandra, organisationen behöver nya idéer, kunskap och de färdigheter som individen besitter. Individer i sin tur behöver sin lön och en möjlighet att utvecklas och göra karriär. Då det inte stämmer överens mellan organisationen och individen blir antingen individen eller organisationen lidande och i värsta fall de båda. Vid en överensstämmelse de båda emellan tjänar de båda på det, individen får ett meningsfullt arbete som ger tillfredsställelse och organisationen får den kunskap och energi som krävs för att organisationen skall lyckas. Organisationer kommer alltid att fråga sig hur de skall kunna hitta och behålla de individer som har de kunskaper och färdigheter som krävs för arbetet medan individer alltid kommer att fråga sig i vilken utsträckning kommer deras behov att bli tillfredsställda (Bolman och Deal, 2012). I och med det ökade behovet av personal inom äldreomsorgen är det av vikt för organisationen att veta vilka faktorer det är som får dem att stanna kvar på sin arbetsplats något som detta arbete skall försöka förklara.

Individens behov är alltså av vikt även i hur organisationer styrs enligt ett HR-perspektiv och Maslows behovsteori är ett sätt att utforma en managementfilosofi som fungerar. FedEx är ett exempel på en framgångsrik organisation där de mänskliga behoven är en av de viktiga faktorerna för att hitta det samband mellan människan och organisationen som krävs för ett lyckat resultat (Bolman och Deal, 2012).

Bolman och Deal (2012) menar att organisationsstrukturen har förändrats i och

med den globala konkurrensen som råder idag. Denna globalisering har även lett till att det blivit en ökat beroende av välutbildade och lojala medarbetare. Därav frågar sig Bolman och Deal (2012) om organisationer skall sträva efter att genom en nedbantad personalstyrka och fler deltidsanställda öka personalens flexibilitet och anpassningsförmåga? Eller ska organisationen sträva efter lojalitet och engagemang genom att bygga upp en varaktig relation med de anställda?

För att anpassa enkäten till denna teori har vi valt att ställa frågor kring arbetsmiljön och korsa dessa frågor med variabel: Jag har funderat på att byta arbetsplats. Frågor kring arbetsmiljö har varit till exempel: ”I mitt arbete har jag ett visst inflytande över organisatoriska förändringar som rör arbetsmiljön” och ”Jag får tillräckligt med uppskattning för min arbetsinsats”. Genom att korsa dessa variabler har vi kunnat se de faktorer som skiljer de som funderar på att byta arbetsplats gentemot de som inte funderar på att byta arbetsplats.

5. Analys

I vår analysdel kommer vi att först presentera de faktorer som respondenterna i vår undersökning angivit som de främsta motivationsfaktorerna till fortsatt arbete inom yrket. Vidare kommer vi att analyser dessa motivationsfaktorer med Maslows behovshierarki för att se vilka behov i hierarkin dessa motivationsfaktorer uppfyller. I sista delen av detta avsnitt kommer vi att analysera olika organisatoriska frågor som ställts till respondenterna i enkäten genom ett HR-perspektiv, för att på detta sätt förklara respondenternas motivation att stanna kvar på sin arbetsplats ur ett organisationsperspektiv.

5.1 De tre främsta motivationsfaktorerna

”*Motivationsfaktorerna skapar tillfredsställelse och därmed utgör de förutsättningen för tillfredsställelse. Om motivationsfaktorerna saknas medför det inte otillfredsställelse utan snarare en känsla av icke-tillfredsställelse*” (Brörup et al., 1997)

Vid undersökningen bads respondenterna att rangordna svaren på följande fråga: Vad har störst betydelse för dig i ditt val att stanna i yrket. De fick 8 faktorer de skulle rangordna. Nedan visas en frekvenstabell som demonstrerar de faktorer flest respondenter hade rangordnat som de tre främsta faktorerna till att stannar kvar inom yrket.

Tabell 1. Antal respondenter som rangordnat följande faktorer som 1:a, 2:a & 3:e största betydelsen att stanna kvar inom yrket

Faktorer	**N=**	**n=**	**%**
Att mitt jobb är roligt	96	69	71,9
De boende	95	62	65,3
Arbetskolleger	97	53	54,6

I denna tabell kan det utläsas att 71,9 procent av respondenterna tycker att deras arbete är så pass roligt att det är en av de tre främsta motivationsfaktorerna att arbeta inom yrket. I denna frekvenstabell kan det även utläsas att 65,3 procent angivit ”de boende” som en av de tre främsta motivationsfaktorerna till att de arbetar inom yrket. I Ahnlunds (2008) studie om arbetsmiljö framkom att vid en pressad arbetssituation är de boende en stor motivationsfaktor till att komma till arbetet. Vilket stämmer väl överense med denna studie. Skau (2010) menar dock att när handlingarna utförs i form av ett avlönat yrke blir medmänskligheten en vara, vilket är en stor skillnad mellan den spontana och naturliga hjälpsamheten.

Vidare kan det utläsas från tabellen hur många utav respondenterna som har rangordnat arbetskollegernas som de tre främsta faktorerna i deras beslut att stanna inom yrket. Arbetskollegerna är enligt denna frekvenstabell den tredje största motivationsfaktorn till att respondenterna går till arbetet. 54,6 procent av respondenterna har valt att rangordna just denna faktor som en av de tre främsta faktorer till att respondenten vill stanna kvar i sitt yrke. I Ahnlunds (2008) studie visar även där resultaten att arbetskollegerna är av stor betydelse till att personalen stannar inom yrket. Skau (2010) ifrågasätter vem vårdaren egentligen hjälper, sig själv eller andra. Vilket är en väldigt intressant syn då många av respondenterna

arbetar inom yrket för att det tycker att det är roligt men också för att arbetskollegerna finns. Då undersökningen är utförd med hjälp av enkäter är det svårt att fråga vad som är roligt med arbetet, vilket kan vara väldigt individuellt.

5.2 Maslows behovshierarki

5.2.1 De tre främsta motivationsfaktorerna

Som tidigare skrivit i analysavsnittet är arbetskollegerna, de boende samt att deras arbete är roligt de främsta motivationsfaktorerna för personalen att arbeta inom äldreomsorgen. Ahnlund (2008) menar att personal inom äldreomsorgen motiveras att gå till sitt arbete främst för brukarna, de fria arbetet och arbetskamraterna. Även Eriksson et al (2009) menar att tillfällen då personalen har tid att prata under arbetsdagen är viktiga för dem ur en social aspekt.

5.2.2 Faktorn arbetskollegerna i behovshierarkin

Enligt Maslows behovsteori är arbetskamraterna som motivationsfaktor till arbete till för att fylla behoven på det tredje steget i behovshierarkin. På detta steg menar Maslow att människor är sociala människor som av sin natur lever i grupp och har ett behov av känslomässig trygghet. Med känslomässig trygghet menar Maslow att känna kärlek som i sin tur kan vara att känna gemenskap till personer i sin omgivning (Fäldt, 2004). Tredje steget i behovshierarkin är för att fylla bristbehov och behövs därför alltid fyllas på (Karlsson, 2010).

Theandersson (2000) menar att kvinnor i högre utsträckning prioriterar kamratskap på sin arbetsplats. Vilket är till skillnad från männen som i högre utsträckning prioriterar lön och karriär. I denna undersökning har 4 män deltagit av sammanlagda 100 respondenter vilket gör att nästan hela undersökningen består av just kvinnor och en sådan jämförelse kan inte göras.

Gränserna mellan det andra och tredje steget på Maslows behovshierarki är enligt Fäldt (2004) flytande. På det andra steget är kontakt med andra människor för att känna trygghet ett behov som måste tillfredsställas för att komma till det tredje

steget. Tredje stegets behovs av kontakt med andra människor är inte till för att bringa trygghet som på andra steget, utan för att fylla behovet av kärlek, gemenskap och samhörighet.

Vid frågan om vad som var det bästa med personalens arbetsplats skrev många just arbetskollegerna. En specifik respondent skrev följande:

”Gemenskapen mellan oss i personalen och att denna gemenskap lyfter mig till att göra ett bra arbete.”

Maslow menar att det finns två olika typer av sociala behov. Det första är en självisk kärlek. Denna kärlek tillhör väldigt nära vänner, man och fru eller barn. Det finns sedan en osjälvisk kärlek på detta steg som behöver tillfredsställas för att uppfylla behoven på detta steg. I den osjälviska kärleken menar Maslow att individer är där för andra och ger kärlek, fast att det inte behövs. Det är svårt att veta hur nära respondenterna i denna undersökning är med sina arbetskolleger, vilket fall så fyller det ett behov oavsett om arbetskamraterna är där för individen eller individen är där för sina arbetskolleger (Huizinga, 1970)

Tamm (1991) menar att i vårt västerlänska samhälle är det svårt att tillfredsställa behov som kärlek och gemenskap på grund av samhällets uppbyggnad. Enligt författaren (1991) är vi något av nomader och flyttar dit arbetet tar oss, vilket i sin tur leder till att vi lämnar släkt och vänner bakom oss. På detta vis kan arbetskamraterna bli en väldigt viktigt faktor till att fylla det tredje stadiet i en vuxen människas behovshierarki genom att känna genenskap och tillhörighet på sin arbetsplats. Karlsson (2010) menar att ett beteende kan tillfredsställa olika behov. I detta fall så tillfredsställer personalen på äldreboendet både det andra steget i hierarkin och tredje steget i hierarkin genom att gå till arbetet. Detta för att arbetet både bidrar med pengar till mat och trygghet, men också med gemenskap och känslomässig trygghet.

5.2.3 De boende

När människans behov av kärlek och tillhörighet är godtagbart tillgodosedda, upphör dessa behovs gripande kraft (Tamm, 1991). Genom att motiveras att gå till arbetet för att få känna sig respekterad och få bekräftelse strävar individerna för att uppnå det fjärde steget på Maslows behovshierarki, enligt Karlsson (2010). Behoven på det fjärde steget beskrivs även dem som bristbehov vilket gör att även dessa kan bli mättade för stunden, men behövs fyllas på när obalansen uppstår igen. Trots att personalen har kommit väldigt högt upp i hierarkin kan detta ändras snabbt om det skulle ske en olycka eller liknande. Om en i personalen i detta fall skulle bli uppsagd skulle detta innebära att trygghet och inkomst då blir viktigare för individen igen. Det fjärde steget är det högsta av bristbehoven vilket gör att nästa steg är växtbehoven, som motiveras av självförverkligande och av att känna mening. (Fäldt, 2004)

Maslow menar att det finns två olika sociala behov på det fjärde steget i hierarkin. Det första handlar om behovet av självrespekt. Det andra respektbehovet handlar om att få respekt från andra. Genom att respondenterna i denna studie hjälper de boende kan detta innebära en respekt från de boende om de blir nöjda med den omvårdnad de får. I behovet av respekt från andra menar Maslow att igenkänning av andra är ett behov som behöver bli tillfredsställt på det fjärde steget. Genom att de boende känner igen personalen genom deras utseende eller omvårdnad kan detta behovet bli tillgodosett (Huizinga, 1970).

Enligt Fäldt (2004) är det viktigt för identiteten på detta stadie att omgivningen bekräftar vårt värde för att identiteten skall bli stabil och positiv. Enligt Tamm (1991) vill människan som har uppnått fjärde steget nu uppleva respekt av andra och att känna sig behövd. Som skrivit tidigare mättas dessa behov, men dock enbart ett tag. Vilket gör att personalen enligt undersökningen motiveras varje dag att komma till arbetet för att kunna mätta sina bristbehov av uppskattning och respekt.

Andra som svarade på enkäten skrev att de boende var det bästa med deras arbetsplats. Följande svar skrev en respondent om vad som var det bästa med dennes arbetsplats:

Att känna sig behövd av vårdtagare. Att vara respekterad. Att vårdtagaren blir glad och är tacksamma för att jag finns. En glädje att komma till jobbet!

Theandersson (2000) menar att kvinnor är mer benägna att välja yrke efter att vara av värde för andra människor. Som tidigare skrivit i analysen är respondenterna i denna undersökning i stor uträckning kvinnor, vilket också kan förklara varför 62 procent av respondenterna anser att de boende är den största betydelsen att de stannar kvar i yrket.

Notera att 62 procent av respondenterna är enligt Maslows behovsteori på det fjärde steget av sammanlagda 6 steg på behovshierarkin, vilket är väldigt högt upp på pyramiden. För att kunna vara så högt har man som individ kommit långt med sin personliga utveckling och strävan efter självförverkligande (Karlsson, 2010).

5.2.4 Att arbetet är roligt

Den tredje största motivationsfaktorn för de personal som har varit med i undersökningen är att deras arbete är roligt. En av respondenter svar på frågan vad som är bäst med dennes arbetsplats är följande:

Att jag trivs, har roligt på jobbet, har roliga arbetsuppgifter och mår bra av att komma hit.

Då det andra steget i behovshierarkin kännetecknas av trygghetsbehov anses inte ”att ha roligt på arbetet” uppfylla just detta behov. Det fjärde steget i behovshierarkin utmärks av respektbehov, vi som individer vill betyda något för andra och världen. Vilket inte är ett behov som att ha roligt på arbetet uppfyller. Det tredje steget, som utmärks av sociala behov är det behovets som tillgodoses genom att arbetet är roligt. Som tidigare skrivit är det tredje steget på behovshierarkin utmärkt av de sociala behov som vi individer motiveras av. Då Maslow i första hand fokuserar på kärlek på detta steg är det inte helt tydligt att behovet ”att ha roligt på arbetet” tillhör just detta steg (Fäldt, 2004)

Enligt Maslow är människor till sin natur sociala varelser och menar att behov som att känna gemenskap och kontakt är medfödda (Fäldt, 2004). Sociala varelser

kan både vara att som individ vara sällskaplig men även att integrera med andra. Permer (1989) menar att på tredje steget har individerna ett behov av att känna samhörighet. Måhända att anledningen till att en stor del av personalen anser att deras arbete är roligt är för att de får umgås mycket med andra individer under sitt arbetspass. Då känner personalen samhörighet med de andra i personalstyrkan men även med brukarna. Det är som tidigare skrivit just dessa två faktorer som också är de två största motivationsfaktorer som motiverar personalen på de äldreboenden som studien är utförd på att arbeta inom yrket.

Analysera just denna faktor till motivation är komplicerad då som tidigare beskrivit kan ”att ha roligt på jobbet” vara väldigt individuellt. Enligt Tamm (1991) vill människor i allmänhet ingå i en meningsfull gemenskap med andra. Meningsfull kan då menas att känna sig meningsfull men också att personer i närheten ser individen som meningsfull och därför kan arbetet i detta fall roligare då man som personal inom äldreomsorgen är väldigt betydelsefull för de boende. Theandersson (2000) konstaterar i sin avhandling att kvinnor i större utsträckning än män prioriterar att ha ett roligt och intressant arbete. Detta kan denna undersökningen inte urskilja då de är för få män med i undersökningen. Dock stämmer det med undersökningen att kvinnor anser att arbetet är roligt är av stor betydelse för att stanna i yrket.

Då respondenterna i studien fick rangordna vilka faktorer som hade störst inverkan på att de stannade kvar inom sitt yrke valde majoriteten att arbetskamrater, de boende samt att arbetet är roligt som de tre med störst betydelse. Analysen av detta kan konstatera att majoriteten av de som varit med i undersökningen befinner sig på tredje steget eller högre i Maslows behovshierarki med 6 steg sammanlagt. Då individer befinner sig på det 6 steget menar Karlsson (2007) att individen optimalt utnyttjar sina förmågor och talanger. Detta kan vara talanger inom vilket område som helst, men att en människa kommer till detta steg är väldigt sällsynt.

5.2.5 Att ha en inkomst

Enligt Theandersson (2000) kan motivationsfaktorer variera på olika faktorer som ålder och kön. I analysen valdes att göra en jämförelse mellan ålder och hur stor betydelse ”att ha en inkomst” är för respondenterna att stanna inom yrket då det finns olika åldrar inom yrket och för att det var en intressant jämförelse.

Tabell 2. Korstabell där ”ålder” korsats med respondenternas åsikt av hur stor betydelse ”att ha en inkomst” har för att stanna inom yrket (N=94)

Ålder	n=	1	2	3	4	5	6	7	8
18-30år	17	5,9%	11,8%	23,5%	23,5%	17,6%	0%	17,6%	0%
30-40år	22	18,2%	22,7%	9,1%	4,5%	13,6%	0%	13,6%	18,2%
40-50år	23	13%	8,7%	13%	17,4%	8,7%	17,4%	17,4%	4,3%
50-60år	25	16%	8%	8%	12%	24%	8%	12%	12%
60-70år	7	42,9%	0%	0%	28,6%	14,3%	0%	14,3%	0%

En korstabell mellan ålder på respondenterna och hur dessa rangordnar betydelsen av inkomsten i förhållande till att stanna i arbetet.

I tabellen ovan har den oberoende variabel ”ålder” analyserats tillsammans med den beroende variabeln ”att ha en inkomst”. I denna korstabell finns inte signifikans, signifikansvärdet ligger här på 0,389. Detta beror främst på att det i större delen av korstabellen inte finns en tendens till majoritet av respondenter i något av svarsalternativen utan de finns en stor spridning i resultaten och för att det i en ålderskategori enbart finns 7 respondenter. Vi har trots detta använt oss utav korstabellen och fokuserar på den nedersta raden där 60-70 åringar har svarat hur stor betydelse ”att ha en inkomst” betyder för att de skall stanna inom yrket. Vi inser att det enbart finns 7 respondenter i kategorin 60-70 år vilket beror på att denna studie enbart inkluderar 100 respondenter som är slumpmässigt valda på strategiska boenden i två olika kommuner, vilket gör att vi inte har kunnat styra vilken ålder respondenterna har. Resultatet speglar alltså hur en arbetsdag har sett ut vid utdelning av enkäterna. Vi har trots detta valt att ha med denna korstabell för att av de respondenter som är 60-70 år och har svarat på enkäten, har 42,9 procent valt att sätta ”att ha en inkomst” som den absolut största betydelsen i deras val att stanna i yrket.

Behovet ”att ha en inkomst” kan vid första eftertanke ses som ett behov som kommer på första steget i Maslows behovshierarki. Tamm (1991) anser dock att folket i västvärden oftast har behoven på det första steget tillgodosedda genom att bo i en välfärdsstat. Fäldt (2004) menar även han att ekonomisk trygghet och att slippa oroa sig för uppehället skall räknas som ett behov som finns på andra steget i behovshierarkin.

Andra steget i behovshierarkin präglas av trygghetsbehov. Vilket gör att personal som är drivna av dessa behov inte känner sig trygga och lägger all sin energi för att kunna känna sig trygga. Detta behov är enligt Tamm (1991) ett väldig mäktigt behov, individer behöver ett arbete och ekonomisk trygghet för att nå upp till nästa steg i hierarkin.

Enligt Karlsson (2007) kan Maslows behovshierarki ses ur ett utvecklingsperspektiv. Han menar att man under livets gång rör sig uppåt i pyramiden om utvecklingen går som den ska. Detta stämmer inte med de resultat som har kommit fram av undersökningen. I korstabellen kan det utläsas att de äldsta som har svarat på enkäten är de som fokuserar mest på inkomst av alla de andra åldrarna i fråga. Vilket gör att det som Karlsson (2007) menar att desto äldre individerna blir desto längre upp i pyramiden uppnår de, stämmer inte i detta fall. Theandersson (2000) menar dock i sin avhandling att äldre människors krav på arbete skiljer sig från de yngre. Författaren menar att äldre något oftare betonar lön och trygghet medan de yngre något oftare betonar kamratskap på arbetsplatsen.

5.3 HR perspektivet på organisationen

I denna del av analysen har frågan om respondenten funderat på att byta arbetsplats använts som en oberoende variabel och som beroende variabel har frågor från ASK-formuläret använts. De korstabeller som använts i denna del av analysen har hög signifikans och detta kommer att presenteras tillsammans med varje tabell. Denna del av analysen har vi sett ur ett organisationsteoretiskt perspektiv, HR-perspektivet för att förklara vad det är som gör att respondenterna

stannar kvar på sin arbetsplats eller vad som får dem att vilja byta arbetsplats.

5.3.1 Inflytande över organisationsförändringar rörande arbetsmiljön

Tabell 3. Korstabell med variabel ”Har du funderat på att byta arbetsplats?” och variabel ”I mitt arbete har jag ett visst inflytande över organisatoriska förändringar som rör arbetsmiljön” (N=94)

Funderar på att byta arbetsplats	n=	Ofta	Ganska ofta	Emellanåt	Sällan	Nästan aldrig
Stämmer	19	26,3%	0%	10,5%	42,1%	21,1%
Stämmer inte	75	6,7%	30,7%	46,7%	12%	4%

Signifikansen för denna korstabell är 0,042 vilket tyder på att denna korstabell har signifikans men är nära värdet 0,05. Korstabellen har den oberoende variabel ” Har du funderat på att byta arbetsplats?” och frågan om personal tyckte de hade ”visst inflytande över organisationsförändringar som påverkar min egen arbetssituation” som en beroende variabel. Här svarade 42 procent av de som funderat på att byta arbetsplats att de ”sällan” hade upplevelsen av att de hade inflytandet av organisations förändringar. Jämförelsevis med de som inte funderat på att byta arbetsplats svarade 31 procent ”ganska ofta” och 47 procent ”emellanåt” och endast 4 procent svarade ”nästan aldrig” på frågan om inflytande över organisationsförändringar gällande den egna arbetsmiljön.

”Det sämsta med min arbetsplats är att man ibland känner att chefen inte ser vilket bra jobb man kanske gör. Ser inte utan bara bestämmer och styr efter strikta lagar! Inte hur det i verkliga livet kan vara!”

Ett av grundantaganden i HR-perspektivet är att det krävs en överensstämmelse mellan personal och organisation för att båda parter skall tjäna på det. Personalen får ett meningsfullt arbete och det skänker dem tillfredsställelse samtidigt som organisationen får den kunskap och energi som krävs för att lyckas. Ett sätt att lyckas med detta är att ge personalen ett större inflytande. Det kan vara att ge dem

tillräckligt med information om vad som händer i organisationen men även att ge arbetet en mening, att uppmuntra självständighet och delaktighet. Detta resulterar även till att personalen stannar kvar på sin arbetsplats vilket gynnar organisationen då det många gånger är dyrt för organisationen med ständiga nyrekryteringar (Bolman och Deal, 2012). Bolman och Deal (2012) menar vidare att om personalen får vara med och påverka beslut rörande sin arbetsmiljö och sina arbetsförhållanden ökar chanserna för att de skall känna motivation till arbetet och att det skänker dem tillfredsställelse. Detta leder till en högre arbetsmoral och därmed även till en högre kvalitet på den vård som ges. Över 70 procent av respondenterna i undersökningen som inte funderat på att byta arbetsplats ansåg att de hade inflytande över organisatoriska frågor gällande deras arbetsmiljö vilket Bolman och Deal (2012) menar är en grundsten för organisationen om man ser det ur ett HR-perspektiv.

Bolman och Deal (2012) menar att inom HR-perspektivet har personalen ett behov av att känna respekt, tillfredsställelse och en känsla av att uträtta något för att de skall utvecklas och vara motiverade till sitt arbete. Enligt HR-perspektivet bör man som chef inte bara styra med piska och morötter. Antonsson (2013) skriver i sin avhandling om chefers arbete i äldreomsorgen ur ett chefs perspektiv. Cheferna i Antonssons (2013) avhandling vill vara där för omsorgstagarna, vara med och påverka och utveckla personalen samt göra ett bra arbete så att de boende ska få det bra. De vill också ha ett ” nära ledarskap”, de vill vara ute i verksamheterna och vara närvarande chefer. De vill inte enbart arbeta administrativt. Andelen respondenter som funderat på att byta arbetsplats svarade i mycket högre grad att de inte hade inflytande över organisationsförändringar som påverkar denne, 63 procent upplevde att de sällan eller nästan aldrig hade den möjligheten. Genom att vara närvarande så finns där tillfälle som chef att kunna prata med personalen och uppmärksamma vad det är de behöver för att utvecklas (Antonsson, 2013).

Bolman och Deal (2012) skriver att företag med ett genomsyrande HR-perspektiv har förstått att personalens motivation, arbetsmoral och produktivitet inte är gratis. De ser vinsterna i att ge personalen tillfälle att påverka beslut som rör deras

arbetsinnehåll och arbetsmiljö. Gustavsson och Szebehely (2005) redovisar i sin studie att ledningens ointresse för arbetsmiljörelaterade förhållanden skapar ett sämre arbetsklimat. Med en positivare ledning skapas en bättre arbetsmiljö och detta kan göras genom att personalen är med och påverka beslut som rör deras arbetsmiljö. I vår analys visar det att de respondenter som inte funderat på att byta arbetsplats är också de som upplever att de har inflytande då det gäller att fatta vissa beslut vilket leder till ett bättre arbetsklimat enligt Gustavsson och Szebehely (2005).

5.3.2 Oacceptabel tidspress

Tabell 4. Korstabell med variabeln ” Har du funderat på att byta arbetsplats?” och variabeln ”Det händer att du arbetar under oacceptabel tidspress” (N=94)

Funderar på att byta arbetsplats	n=	Ofta	Ganska ofta	Emellanåt	Sällan	Nästan aldrig
Stämmer	20	25%	35%	35%	5%	0%
Stämmer inte	74	2,7%	13,5%	37,8%	32,4%	13,5%

Ovan visar en korstabell med den oberoende variabeln byte av arbetsplats och den oberoende variabeln ”det händer att du arbetar under oacceptabel tidspress”. Korstabellen har en signifikans på 0.00, alltså kan denna korstabell inte förkastas då denna jämförelse inte kan vara av slump. Här svarade 60 procent av de som funderat på att byta arbetsplats att de ”ofta” och ”ganska ofta” känner en oacceptabel tidspress. Jämförelsevis av de som inte funderat på att byta arbetsplats svarade endast 16 procent de två svarsalternativen.

En respondent svarade följande om vad som var det sämsta med dennes arbetsplats:

”Stressen som vi har ibland gör att vi får göra ett sämre jobb än annars”

Enligt Bolman och Deal (2012) får nedskärningar av personalstyrkan en

nedbrytande effekt på personalens motivation och engagemang. Det kan även leda till en sämre arbetsmiljö, en miljö som kan upplevas som stressad vilket resultaten i vår analys visar på. Nedskärningar av personal och tyngre arbetsbörda beskrivs i många studier som gjorts bland personal inom äldreomsorgen som till exempel i Ahnlunds (2008) avhandling. Hon skriver att antalet personer som blir beviljade insatser enligt SOL minskat men att antalet vårdtunga patienter har ökat vilket medför en tyngre och mer kompetenskrävande arbetsmiljö för personal inom äldreomsorgen. Av de respondenter i undersökningen som funderat på att byta arbetsplats är det en hög andel som anser sig att de arbetar under oacceptabel tidspress. Av de respondenter som inte funderat på att byta arbetsplats var det endast 3 procent som upplevde en oacceptabel tidspress ofta. Bolman och Deal (2012) framhäver vikten av att investera i sin personal för att personalen skall vara lojala och motiverade till sitt arbete och att nedskärningar leder till det motsatta.

Jönson (2010) har gjort en undersökning av missförhållanden inom äldreomsorgen där problemets kärna ansågs ligga i nedvärderat vårdyrke, systemfel och nedskärningar. Lösningen till problemet enligt personalen låg i att höja statusen på vårdyrket, höja lönerna och minska arbetsbelastningen. Att investera i sin personal med den tid och de resurser som krävs för att få en kunnig och motiverad personal menar Bolman och Deal (2012) är en viktig källa till bra prestationer för företag. Personalen är mer benägna att göra ett bättre jobb och att stanna kvar på sin arbetsplats. Av respondenterna i vår undersökning ansåg endast 16 procent att de arbetade under oacceptabel tidspress ofta eller ganska ofta av de som inte funderat på att byta arbetsplats vilket återspeglar det som både Jönson (2010) undersökning visar samt vad Bolman och Deal (2012) skriver om att investera i sin personal och att minska arbetsbelastningen leder till en mer motiverad personal.

”Det sämsta med min arbetsplats är att vi ibland inte går med full styrka och det skapar stress som gör att vi får prioritera så som jag inte vill. Jag vill prioritera de boende.”

Enligt undersökningen är det respondenterna som upplever en oacceptabel tidspress de som funderar på att byta arbetsplats i större utsträckning. Bolman och

Deal (2012) menar att en dålig passform mellan personalen och organisationen kan leda till att personalen känner sig förtryckta samt inte känner sig sedda som i sin tur kan leda till att personalen känner otillfredsställelse och omotivation inför sitt arbete. Eriksson et al (2009) menar att arbetssituationen många gånger är pressad för äldreomsorgspersonal, de ska hinna och klara av en mängd olika uppgifter av starkt varierande slag. Känslan av att inte räcka till är en ständigt närvarande känsla för personalen.

Högpresterande företag som arbetar med ett perspektiv som HR är bättre på att förstå såväl personalens och kundernas behov. Detta bidrar till en personalstyrka som är motiverade att göra ett bättre jobb (Bolman och Deal, 2012). Respondenterna som funderat på att byta arbetsplats tyckte att de jobbade under oacceptabel tidspress i någon grad, det var ingen som angav att de nästan aldrig hade oacceptabel tidspress. Enligt Sand (2007) upplever hemvårdens personal sin arbetssituation som stressad. Hon menar vidare att personalen känner sig klämd mellan hjälpmottagarnas behov och den administrativa ledningen och dess fördelning av arbetet.

46 procent av de som inte funderat på att byta arbetsplats ansåg att de ”sällan” och ”nästan aldrig” hade en oacceptabel tidspress. Många företag med ett HR-perspektiv har sett fördelarna med att istället för att skära ned personalstyrkan för att minska kostnader och öka flexibilitet, bland annat genom att öka visstids-anställda och deltidsanställda, har de istället sett fördelarna med att investera i människor för att få en motiverad och kompetent personal (Bolman och Deal, 2012).

”Det sämsta med min arbetsplats är all stress”

Delaktighet och medinflytande för personalen skapar enligt Bolman och Deal (2012) höjd arbetsmoral, effektivitet och motivation. Att känna en oacceptabel tidspress i sitt arbete kan enligt Eriksson et al (2009) tyda på att de styrande har en dålig insikt i vad arbetet innebär och vad det egentligen krävs av personalen på äldreboendena för att kunna utföra sina sysslor. Personalen har tankar och

önskemål om konkreta förändringar som kan underlätta arbetet. Att hitta former för att systematisera denna kunskap och få den att resultera i konkreta förändringar är dock inte lätt. Ett annat sätt enligt ett HR-perspektiv är att skapa självstyrande arbetsteam där teamen ansvarar för till exempel schema, arbetsuppgifter och resurser (Bolman och Deal, 2012). Undersökningen visar inte hur arbetet är upplagt på de boenden där respondenterna arbetar men det framgår att merparten av de som inte funderat på att byta arbetsplats svarar i högre grad att de varken känner oacceptabel tidspress och de upplever att de har visst inflytande över organisationsfrågor rörande arbetsmiljön vilket tyder på att organisationen är lyhörd för deras behov.

5.3.3 I mitt arbete finns det möjligheter att lära sig nytt

Tabell 5. Korstabell där variabeln ”Har du funderat på att byta arbetsplats?” korsats med variabeln ” I mitt arbete finns möjligheter till att lära sig nytt” (N=95)

Funderar på att byta arbetsplats	n=	Ofta	Ganska ofta	Emellanåt	Sällan	Nästan aldrig
Stämmer	20	15%	30%	50%	5%	0%
Stämmer inte	75	48%	32%	18,7%	1,3%	0%

I denna korstabell som har en signifikans på 0,001 vilket visar på att denna tabell inte kan förkastas åt slumpen. Då det enbart 1 chans på 1000 att resultatet är på grund av slump. I tabellen kan utläsas att av de som vill stanna på sin arbetsplats har 80 procent svarat att de anser att de ofta eller ganska ofta lär sig nya saker på arbetet. De respondenter som funderat på att byta arbetsplats har 55 procent av respondenterna valt att svara att de emellanåt eller sällan lär sig nya kunskaper på arbetet.

Bolman och Deal (2012) menar att en outbildad personal kan skada en organisation på flera olika sätt, dålig kundservice, högre kostnader och kostsamma misstag. Det personalmedvetna företaget med ett HR-perspektiv däremot ser

vinsterna med att investera i sin personal. Ahnlund (2008) skriver i sin avhandling att kravet på formell omsorg har ökat genom åren. För att kunna utföra arbetet med god kvalitet så förespråkas det från myndighetsnivå att all omsorgspersonal behöver särskild kompetens. Men hon beskriver vidare att det finns skepsis mot att offentlig omsorg skall baseras på en generell kunskap om äldre, hälsa och sjukdom. I denna undersökning visar det dock att en stor del av personalen anser att de lär sig något nytt ofta eller ganska ofta. Vilken kunskap de anser lära sig kan inte utläsas av enkäterna.

Ahnlund (2008) skriver även att personalen inom äldreomsorgen menar att kärnan i deras yrkeskunskap är den erfarenhetsbaserade kunskapen. 80 procent av de respondenter som inte funderat på att byta arbetsplats anser att de har möjlighet till att lära sig något nytt ”ofta” eller ”ganska ofta” medan de som funderat på att byta arbetsplats är det endast 45 procent som använt de svarsalternativen. 55 procent anser däremot att de endast ”emellanåt” eller ”sällan” har möjlighet till att lära sig något nytt. En kompetent, lojal och tänkande personal genererar till en bättre service för kunderna som i denna undersökning är de äldre på boenden enligt Bolman och Deal (2012). De beskriver dock att det kan finnas svårigheter att implementera den nya kunskapen till det praktiska arbetet. Eriksson et al (2009) menar även de att det finns ett tillflöde av ny kunskap på området till exempel genom en omfattande vidareutbildningsverksamhet men att hitta former för att integrera den teoretiska kunskapen i det praktiska arbetet är inte alltid lätt. Är det praktiska eller teoretiska kunskaper som respondenten syftar på?

HR-perspektivet framhäver vikten av att företag investerar i sin personal för att få en kompetent och motiverad personal. Högpresterande företag är bättre att förstå och tillgodose såväl personalens och kundens behov (Bolman och Deal, 2012). Resultatet av analysen visar att de som inte funderat på att byta arbetsplats anser 48 procent att de ofta har möjlighet till att lära sig något nytt. Detta kan man jämföra med de som funderat på att byta arbetsplats då 50 procent tycker att de emellanåt har möjlighet till att lära sig något nytt och 5 procent anser att de sällan har den möjligheten

I Eliasson-Lappalainens (2006) beskrivning av omsorgsrationalitet betonas den praktiska erfarenheten av omsorgsarbete och möjligheter att erhålla kunskap om varje enskild boende är att föredra för att äldreomsorgspersonalen ska kunna uppvisa ett omsorgsrationellt handlande. Hon skriver även att tyst kunskap, som är baserad på erfarenhet och vardagligt kunnande och som inte kan läras ut i utbildningar, är ett annat begrepp för erfarenhetsbaserad kunskap. Detta har lett till att det blivit en perspektivförskjutning i utbildningsfrågan. Det är istället av vikt att studera hur omsorgsarbetet organiseras för att kunna ta till vara på personalens kompetens och för att kunna erbjuda en god kvalitet på vården (Eliasson-Lappalainen, 2006).

Som svaret på frågan: ” Vad är det bästa med arbetsplatsen ?” skrev en respondent:

”Att man lär sig nya saker hela tiden”

Då undersökningen är utförd med hjälp av enkäter är det svårt att avgöra vilken typ av kunskaper respondenterna menar när de svarar att de har möjligheter att lära sig nytt. Är det praktiska kunskaper av den mer erfarna personalen eller teoretiska kunskaper i form av kurser och utbildningar de menar? Enligt Bolman och Deal (2012) sker det mesta av lärandet i klassrummet men att det kan ske inom en organisation om det finns goda mentorer, möjligheter att prova nya saker och ett välfungerande utbyte med omgivningen.

5.3.4 Jag får tillräckligt med uppskattning för min arbetsinsats

’Tabell 6. Korstabell där variabeln ” Har du funderat på att byta arbetsplats?” har korsats med variabeln ” Jag får tillräckligt med uppskattning för min arbetsinsats” (N=95)

Funderar på att byta arbetsplats	n=	Ofta	Ganska ofta	Emellanåt	Sällan	Nästan aldrig
Stämmer	20	0%	30%	40%	25%	5%
Stämmer inte	75	13,3%	57,3%	25,3%	4%	0%

Denna korstabell har en signifikans på 0,000, vilket tyder på att denna korstabell inte kan förkastas åt slumpen. Den oberoende variabeln är återigen ”Har du funderat på att byta arbetsplats?” och den beroende variabeln ”Jag får tillräckligt med uppskattning för min arbetsinsats”. Av de respondenter som inte funderar på att byta arbetsplats så svarar 71 procent att de får ”ofta” eller ”ganska ofta” uppskattning för sin arbetsinsats. Av de som funderat på att byta arbetsplats har 0 procent svarat ”ofta” och 30 procent ”ganska ofta” att de får uppskattning för sin arbetsinsats.

Enligt HR- perspektivet är organisationer som visar personalen uppskattning på olika sätt till exempel genom belöningar, medinflytande, delaktighet, stöd och information de organisationer som har personal som är engagerade och motiverade till sitt arbete (Bolman och Deal, 2012).

En respondent svarade på frågan om vad är det sämsta med din arbetsplats,

”*Att chefen inte ser vilket bra jobb man gör*”.

Korstabellen visar att de respondenter som upplever att de inte får tillräckligt med uppskattning för sin arbetsinsats är de som funderar på att byta arbetsplats. Vilket stämmer överens med det som Bolman och Deal (2012) menar krävs för att personalen skall känna sig engagerade och motiverade. Det krävs att personalen skall känna att de får uppskattning för det arbete de utför. Även Ahnlund (2008) framhåller vikten av en positiv ledning som uppmärksammar personalens arbetsmiljö för att skapa ett bra arbetsklimat och en ökad arbetstillfredsställelse för personalen.

Resultaten i denna analys del visar att de respondenter som inte funderat på att byta arbetsplats är de som anser sig ha ett högt inflytande över organisationsförändringar då det rör arbetsmiljöfrågor. Det är även de som känner att de får tillräckligt med uppskattning för sin arbetsinsats och att de har möjlighet till att lära sig något nytt på sin arbetsplats. De upplever inte heller att de jobbar under oacceptabel tidspress lika ofta som de som funderar på att byta arbetsplats. Tidigare forskning och litteraturen visar att dessa faktorer är bidragande till en

god, utvecklande arbetsmiljö och att faktorerna är bidragande orsaker till en motiverad, engagerad och kunnig personal. Samtidigt skapar det en arbetsmiljö som motiverar personalen till att stanna kvar på sin arbetsplats (Eriksson et al, 2009, Bolman och Deal, 2012).

6. Slutdiskussion

Enligt tidigare forskning visar det att de främsta motivationsfaktorerna för personal inom äldreomsorgen är det fria arbetet, arbetskollegerna och brukaren. Denna undersökning har fått liknande resultat som tidigare forskning då enligt våra respondenter arbetskollegerna, de boende och att arbetet är roligt är de främsta motivationsfaktorerna.

Det denna undersökning sedan har gjort är att identifiera vilka behov de olika motivationsfaktorerna i själva verket uppfyller. Efter en noggrann analys kunde vi konstatera att respondenternas främsta motivationsfaktorer fyller behov som är högt i Maslows behovshierarki, dock är det fortfarande bristbehov och är därför inte självförverkligande. Med det menar vi att arbetet för respondenterna kanske inte kan tillgodose de högsta behoven i Maslows behovshierarki. Det vill säga att om respondenterna vill nå sin fulla potential så kan arbetet inte tillgodose detta enligt deras svar.

En av de främsta motivationsfaktorerna var som sagt att ha roligt på arbetet. Att ha roligt på arbetet kan betyda många olika saker. Då studien utfördes med hjälp av enkäter kan vi i efterhand inte fråga respondenterna vad det är som gör att arbetet är roligt. Är det att det finns roliga arbetskolleger som gör arbetet roligt eller om det är arbetsuppgifterna som gör arbetet roligt. Detta alternativ kan vara väldigt individuellt för de olika respondenterna i undersökningen.

Den tredje motivationsfaktorn ”arbetskollegerna” kan ur ett organisationsperspektiv ses som en svårighet för organisationen enligt oss. För om respondenterna är på arbetet för att umgås med sina arbetskolleger kan det tänkas att rasterna är mer prioriterade än arbetet med de boende och kan komma i

konflikt med de som ha de boende som främsta motivationsfaktor till att stanna inom yrket. Arbetskollegerna kan vara en faktor som bidrar till att arbetet är meningsfullt för respondenterna, vilket är att beakta för organisationen om de vill att de anställda skall utföra ett gott arbete.

Enligt undersökningen framkom det att äldre respondenter i större utsträckning ansåg att ”att ha en inkomst” var en av den främsta motivationsfaktorn till att stanna kvar inom yrket. Enligt Theandersson (2000) är det vanligt att äldre prioriterar lön och trygghet. Vid eftertanke kan vi undra om det kanske beror på att pensionen är nära och att dessa respondenter arbetar ett år extra just för att höja den stundade pensionen. Om det skulle vara så är det inte så konstigt att just denna ålderskategori har valt att sätta att ha en inkomst som den främsta faktorn att stanna inom yrket. Vidare undrar vi hur detta kan påverka deras arbete. Finns det samma engagemang hos de som prioriterar inkomsten som de som i första hand är på arbetet för boende skull.

Tidigare forskning har visat att personal inom äldreomsorgen anser att det är viktigt att organisationen har insikt i deras arbete. Denna undersökning visar att de respondenter som inte funderat på att byta arbetsplats är de som känner att de har en förmåga att påverka organisationsförändringar som rör denne. De respondenter som i andra fallet vill byta arbetsplats har svarat att de har lite att säga till om vid organisationsförändringar som rör dennes arbetsmiljö. Vid den öppna frågan: Vad är sämst med din arbetsplats? Svarade en del respondenter att chefen inte har så mycket insikt och inte förstod vad arbetet innebar, utan bara bestämde över huvudet på respondenterna. Det är enligt HR-perspektivet viktigt att de anställda på en organisation har rätt till medbestämmande. Det är problematiskt att läsa att chefer går över huvudet på de anställda vid beslut angående deras arbetsmiljö. Vi anser dock att i alla frågor kan inte alla bli nöjda, det kommer alltid vara någon som inte får sin åsikt igenom.

Enligt kommunal är det så stor tidpress inom vården vilket har lett till att en femte del av de som idag är vårdanställda inom kommunal vill byta yrke inom 3 år. Vår undersökning har även den visat att de som vill byta arbetsplats har svarat i stor utsträckning att de ofta eller ibland har en oacceptabel tidspress. Kommunal

skriver vidare i sin artikel att de är väldigt oroliga då denna bransch är en av samhällets viktigaste och de ställer sig frågande till vem som skulle vilja ta en anställning inom äldreomsorgen i framtiden. Enligt HR-perspektivet medför de nedskärningar som kommunal skriver om i rapporten att arbetsmiljön blir sämre och att personalen då upplever mer stress. Dessa problem är inte något som chefen på äldreboendena kan göra något åt, utan detta är något som måste prioriteras på mycket högre nivå än så.

Enligt undersökningen har de som valt att svara att de vill byta arbetsplats i mindre uträckning känt att de får uppskattning av sin arbetsinsats än de som inte vill byta arbetsplats. Detta kan ses som en väldigt enkel sak att göra för en chef inom äldreomsorgen. Det kan dock vara så att problemet är mer komplext. Alla individer tolkar inte allt likadant. Vissa individer kräver ord på uppskattning medan andra inte behöver så mycket för att känna sig uppskattade. Chefen kan ha sagt samma sak till all personal på arbetsplatsen, men att vissa har tagit det som ett tecken på uppskattning och andra har tolkat det på annat vis. Det är en chefs ansvar att få alla att känna sig uppskattade och anpassa sin kommunikation till den enskilda medarbetaren.

I undersökningen kan det utläsas att det kan vara av vikt för att stanna inom yrket att lära sig nytt. Detta kan organisationen påverka genom att ge personalen chans till att fortbilda sig då detta enligt undersökningen både gynnar individen som organisationen. Det behöver inte vara de teoretiskt kunskaperna som respondenterna menar när de anser att de lär sig nytt, det kan även vara praktisk kunskap som man lär sig genom att arbeta under en tid. Ahnlund (2008) menar i sin studie att utbildningskraven höjs runt om i landet genom att studera. Är det då den teoretiska kunskapen som är den bästa? Eliasson-Lappalainen (2006) menar att det den praktiska kunskapen som är den bästa kunskapen för att kunna erbjuda en bra vård till brukarna. Eliasson-Lappalainen (2006) menar att den praktiska kunskapen är den bästa, men finns det tillräckligt många som skulle kunna vara mentorer för de som kommer in i yrket?

Sammanfattningsvis har denna undersökning ett strategiskt urval då vi som författare har valt äldreboende utifrån storlek, placering och huvudman. Vid ett

strategiskt urval kan en generalisering inte göras dock undrar vi om resultatet hade varit annorlunda om vi hade valt två andra kommuner, när det vid dessa två kommuner inte finns en skillnad till vad som motiverar personalen att komma till arbetet, samt att det stöds av tidigare forskning. Om vi utifrån dessa resultat skulle formulera ett råd till chefer på äldreboenden, så hade dessa varit: Visa uppskattning, fokusera på gemenskapen, låta personalen ha medbestämmande och lära sig nytt. Vidare kan vi enbart hoppas att de individerna på högre ort inser att en oacceptabel tidspress inte håller i längden för samhällets viktigaste bransch.

7.Bilagor

7.1 Enkäten

Kön:

Kvinna: ☐ Man: ☐

Ålder:

18-30år ☐ 30-40år ☐ 40-50år ☐ 50-60år ☐ 60-70år ☐

Lön (före skatt)

15.000-18.000 kr ☐ 18.001-21.000 kr ☐ 21.001-24.000 kr ☐ 24.001 kr - ☐

Kommun:

Klippan ☐ Landskrona ☐

Vilken huvudman arbetar du inom?

Kommunal ☐ Privat ☐

Hur många år har du arbetat inom yrket?

0-5år ☐ 6-10år ☐ 11-15år ☐ 16-20år ☐ 21-25år ☐ 26-30år ☐ 31-35år ☐ 36-40år ☐ 41år→ ☐

Vilken den högsta utbildningen du har?

Högstadieutbildning ☐ Gymnasieutbildning ☐ KY-utbildning ☐ Högskoleutbildning ☐

Är du undersköterska?

Ja ☐ Nej ☐

Vad har störst betydelse för dig i ditt val att stanna i yrket? Var vänlig och rangordna (1.2.3.4.5…) följande aspekter

……Arbetskamraterna

……De boende

……...Arbetstiderna

……Ledarskapet på arbetsplatsen

……...Att ha en inkomst

……Användning av mina kunskaper

……..Närheten till hemmet

……Att mitt jobb är roligt

Sätt ett kryss i rutan som stämmer bäst med din uppfattning

Fråga:	Ofta	Ganska ofta	Emellanåt	Sällan	Nästan Aldrig
Det händer att tidspress får dig att göra ett sämre jobb än du annars skulle göra					
Det händer att du får dig ett riktigt gott skratt tillsammans med dina arbetskamrater					
Mitt arbete bidrar till min personliga utveckling?					
I mitt arbete finns det möjlighet att lära sig nytt					
I mitt arbete har jag visst inflytande över organisationsförändringar som påverkar min egen arbetsmiljö					
I mitt arbete får jag användning för mina kunskaper					
Det händer att du arbetar under oacceptabel tidspress					
Jag styr själv min arbetstakt					
Du får tillräcklig uppskattning för din arbetsinsats					

Jag funderar på att byta arbetsplats?

Stämmer: ☐ Stämmer inte: ☐

Vad är det bästa med din arbetsplats?

Vad är det sämsta med din arbetsplats?

Tusen tack för din medverkan!

8. Referenser

Ahnlund, P. (2008) *Omsorg som arbete.* Print och Media: Umeå

Aspers, P (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB

Antonsson, H (2013) *Chefers arbete i äldreomsorgen- att hantera den svårhanterliga omvärlden Relation mellan arbete och organisering*. Linköping: Linköping universitet, Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling.

Bolman, L & Deal, T (2012), *Nya perspektiv på organisation och ledarskap.* Lund: Studentlitteratur AB

Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder.* Stockholm: Liber AB.

Brörup, M, Hauge, L och Thomsen, U (1997) *Psykologiboken – Om barn, unga och vuxna.* Lund: Studentlitteratur AB

Eliasson- Lappalainen, Rosmari (2006) ”Om olika vägar till kunskap”. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson och Hans Swärd (red) *Socialt arbete- en grundbok.* Stockholm: Natur och Kultur.

Eriksson, B, Häger, B, Thuresson, A-C (2009). *Omsorgens vardag och villkor – Ett personalperspektiv*. Karlstad: Universitetstryckeriet

Fäldt, C.(2004) *Psykologi för våd och omvårdnad.* Kristianstad: Kristianstad Boktryckeri AB

Gustavsson, R & Szebehely, M (2005) *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki.* Stockholms universitet: Institutionen för socialt arbete.

Gustavsson, R & Szebehely, M (2007), *Privat och offentlig äldreomsorg- svenska omsorgsarbetaressyn på arbetsmiljö och politisk styrnin.,* Socialvetenskaplig tidskrift, nr 1, sid 47-66.

Holme, I (1997) *Forskningsmetodik - Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur AB

Hovmark, Svante och Thomsson, Heléne (1995) *ASK- ett frågeformulär för att mäta arbetskrav, socialt stöd och kompetens i arbetslivet*, Stockholm: Stockholms Universitet Psykologiska institutionen

Huizinga, G (1970) *Maslow´s need hierarchy in the work situation*. Groningen: Wolter-Noordhoff Publishing

Jönson, H (2010) *Sociala problem som perspektiv- en ansats för forskning och socialt arbete.* Malmö: Liber AB.

Karlsson, L (2007) *Psykologins grunder.* Lund: Studentlitteratur AB.

Kollind, A-K. (2003) *Kvinnor och socialt arbete -vid övergången från filantropi till profession.* Socialvetenskaplig tidsskrift. Nr 2-3 sid 172-192

Kommunal (2013) ”*Nya alarmerande siffror: Stora brister i arbetsmiljön för anställda inom äldrevård”* http://www.kommunal.se/Kommunal/Kommunal-tycker/Rapporter/Arbetsmiljo/Nya-alarmerande-siffror-stora-brister-i-arbetsmiljon-for-anstallda-inom-aldreomsorg-/#.Uo4b1I24iCQ (2013-12-18)

Körner, S & Wahlgren, L (2005), *Statistiska metoder,* Lund: Studentlitteratur AB.

Levin, C (2008),” Att undersöka ”det sociala”- några ingångar”. I Anna Meeuwisse, Hans Swärd, Rosmari Eliasson-Lappalainen och Katarina Jacobsson (red) *” Forskningsmetodik för socialvetare”,* Stockholm: Natur och Kultur.

Maslow, A (1970) *Motivation and Personality*. New York: Harper

May, Tim (2011) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Meeuwisse, A (2009). *Socialt arbete en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur

Meuwisse, A & Swärd, H (2007) *Cross-national comparisons of social work- a question of initial assumptions and levels of analysis.* European journal of social work, vol 10, sid 481-496.

Passer, M & Smith, R (2009) *Psychology- The science of mind and behavior.* New York: MacGraw-Hill Companies.

Permer, K & Permer, L (1989) *Psykologi - en grundbok*. Lund: Studentlitteratur AB

Sand, A-B (2007), *Äldreomsorg- mellan familj och samhälle.* Lund: Studentlitteratur AB

Skau, G (2010) *Mellan makt och hjälp*. Malmö: Liber AB

Tamm, M.(1991) *Psykologiska teorier I vården.* Göteborg: Akademiförlaget

Theandersson, C (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Göteborg: Göteborgs Universitet