



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

# “Att jobba med det jag tycker är kul”

En kvalitativ studie om arbetstrivsel och arbetsglädje hos fyra sjuk  
huskuratorer

Isabella Ohlsson

Kandidatuppsats (SOPA 63)

Aktuell termin (HT 2019)

## Förord

Jag vill först och främst tacka de respondenter som tog sig tid att utveckla sina tankar och känslor kring yrket som sjukhuskurator. Utan era intervjuer hade min studie aldrig kunnat genomföras. Jag vill även passa på och tacka Karin Kullberg som genom god handledning fört mig genom hela processen. Du har gått de extra stegen för att se till att mitt arbete skulle bli så bra som möjligt och lugnat mig med dina goda råd.

Till sist vill jag även tacka mig själv för att jag vågade skriva ensam och utmanade mig själv på ett sätt som jag inte trodde var möjligt.

Isabella Ohlsson

# Abstract

Author(s): Isabella Ohlsson

Title: “Working with what I find fun” - a qualitative study on work motivation and job

Supervisor: Karin Kullberg

Assessor: Hans Knutagård

The aim of this study is about work motivation, finding joy in work and how social worker at hospitals perceive this. The essay begins with a look at the history of work motivation and work joy. The study also brings up previous research that has been done within the subject. The study then brings forth relevant theories that present a deeper insight on work motivation and work joy. The theories presented are Abraham Maslow’s hierarchy of needs (1987), Jonas Höög’s hierarchy of needs (1985), Aaron Antonovsky’s Sense of Coherence (1991) as well as Frederick Herzberg’s two-factor theory (1993).

Methods are later used when finding the information needed to do the study. The method chosen was qualitative interviews with four social workers at hospitals. After presenting the results of my work while connecting my results with the chosen theories, I conduct interviews with four different social workers that work at hospitals. This is done to get an in-depth picture on what they define as factors that play a part in their work motivation and joy of work. The results of the study were that work motivation and joy of work are heavily connected to each other, and many factors play a part in their absence or presence. Things such as stability at work, task space, discretion, self-improvement and duties influence a workers motivation and joy at work.

Key words: Work motivation, work joy, stability, work environment, discretion

# Innehållsförteckning

1. Problemformulering.....	5
1.1 Syfte.....	6
1.2 Frågeställning.....	6
2. Kunskapsläge.....	6
2.1. Sökning av tidigare forskning.....	6
2.1.1 Sjukhuskurator som profession.....	7
2.1.2 Handlingsutrymme.....	8
2.1.3 Arbetsmiljö.....	9
2.1.4 Arbetsglädje & Arbetsmotivation.....	10
3. Teorier.....	11
3.1 Maslows behovstrappa.....	12
3.2 Höögs behovstrappa.....	14
3.3 KASAM, känsla av sammanhang.....	15
3.4 Herzbergs tvåfaktorteori.....	16
4. Metod.....	19
4.1 Metodologiska överväganden.....	20
4.2 Urval, undersökningspopulation.....	21
4.3 Tillförlitlighet & Äkthet.....	23
4.4 Etiska överväganden.....	25
5. Resultat & Analys.....	26
5.1 Lön.....	27
5.2 Stabilitet.....	29
5.3 Självförverkligande.....	32
5.4 Handlingsutrymme.....	34
5.5 Arbetsuppgifter.....	37
6. Avslutande diskussion.....	40
7. Referenslista.....	43
8. Bilaga: Intervjuguide.....	47

# 1. Problemformulering

Arbetsplatsen är ett ställe som vi spenderar en stor del av vår vakna tid på. Sociopsykologen Bosse Angelöw (2015) skriver om vikten av en välfungerande arbetsplats för att vi ska må bra, vilket i sin tur kräver en fungerande organisation. För de flesta av oss är vårt arbetet något vi har en relation och är följaktligen viktigt då vi spenderar mer till på arbetet än hemma (Herzberg, Mausner & Bloch Snyderman, 1993). Dessutom kommer vi också våra kollegor nära eftersom vi ser dem varje dag. Susan T Fiske (2004) skriver att vi behöver andra människor för vår egen överlevnad. Hur kan detta appliceras till arbetsplatsen?

Företag och organisationer ser olika ut och fungerar olika, även de arbetsplatser där sjukhuskuratorer arbetar. Därför kan arbetsglädjen och arbetsmotivationen påverkas på olika sätt. Arbetsglädje och arbetsmotivation är viktigt för att vi ska kunna utföra ett gott arbete samt bidra till en hälsosam arbetsplats (Angelöw, 2006). Vilka faktorer spelar då roll för att en organisation ska alstra en god arbetsmotivation och arbetsglädje hos sina anställda?

Sjukhuskuratorns arbetsuppgifter kan ofta uppfattas som oklar, en okunskap som kan skapa en oro kring vad yrkesrollen egentligen innefattar. Sjukhuskuratorer är det socionomyrke där de på arbetsplatsen är för det mesta är ensamma i sin profession. Således är yrket som sjukhuskurator ett arbete som skiljer sig i mångt och mycket från andra socionomyrken. Sjukhuskuratorn arbetar utifrån ett socialvetenskapligt perspektiv jämfört med majoriteten av de andra yrkesgrupperna som befinner sig på sjukhuset. Dessa arbetar utifrån ett medicinskt perspektiv, vilket kan vara en bidragande faktor. De tvingas därför ofta hävda eller rättfärdiga de beslut de fattar utifrån detta socialvetenskapliga perspektiv vilket kan leda till frustration (Lundin et al., 2009). Trots detta stannar sjukhuskuratorer längre på arbetsplatsen jämfört med andra socionomyrken (Collins, 2007). Hur kommer det sig?

Genom personliga intervjuer med fyra sjukhuskuratorer hoppas jag få fram en

bild av vad de anser är arbetsglädje och arbetsmotivationen trots de utmaningar som de möter.

## 1.1 Syfte

Syftet med detta arbete är att undersöka vad som är arbetsglädje och arbetsmotivation enligt fyra sjukhuskuratorer.

## 1.2 Frågeställning:

För att få svar på mitt syfte har jag följande frågeställningar:

Vad påverkar och beskriver arbetsglädje enligt sjukhuskuratorer?

Vad påverkar och beskriver arbetsmotivationen enligt sjukhuskuratorer?

## 2. Kunskapsläge (Tidigare forskning)

Detta avsnitt syftar till att studera det rådande forskningsläge som finns för studien. De rubriker jag valt under tidigare forskning är sjukhuskuratorn som profession, handlingsutrymme, arbetsmiljö samt arbetsmotivation och arbetsglädje. Jag valde min första rubrik då det är viktigt att förstå det jobb sjukhuskuratorn utför och vilka arbetsuppgifter de ställs inför i sitt yrke för att förstå mitt syfte. Arbetsmiljö kan även ha en stor påverkan på den anställdas vilja att arbeta. Slutligen valde jag att presentera begreppen arbetsmotivation och arbetsglädje då jag anser att det är viktigt att förstå begreppen för att senare kunna analysera mitt syfte och min frågeställning. Efter intervjuerna lades handlingsutrymme till då detta begrepp växt fram från empirin som betydelsefullt för sjukhuskuratorns arbetsmotivation och arbetsglädje.

### 2.1 Sökning av tidigare forskning

De vetenskapliga artiklar, böcker samt avhandlingar som presenteras i detta arbete har hittats via sökningar på LUBSearch och LIBRIS. De sökord jag använt mig av har varit "job satisfaction", "arbetstrivsel", "sjukhuskuratorer" "arbetsmotivation" samt "work motivation". Genom att granska artiklarna har jag kunnat få fram om de varit relevanta eller inte för mitt arbete. Jag har använt mig av kurslitteratur

och därför sedan innan vetat vilka som varit relevanta för mitt arbete, så som Alan Brymans (2011) *Handbok för kvalitativa studier*.

### *2.1.1 Sjukhuskuratorn som profession*

2014 konstaterade Socialstyrelsen i rapporten ”Legitimation för kuratorer inom hälso-och sjukvård” att 98 procent av de som är yrkesverksamma kuratorer har en socionomexamen. Det framgår även att ungefär 80 procent av alla kuratorer inom den offentliga hälso- och sjukvården har en kvalificerad vidareutbildning. Denna utbildning är på en avancerad nivå som till exempel högskoleutbildning som gjorts efter examen som en masters- eller magisterexamen (Socialstyrelsen, 2019). I Anna-Lena Bellners (1996) studie framkom det att det inte finns något direkt samband mellan ens professionella status och ens utbildningsnivå. Bellner menar att det går att se trender med en positivistisk utbildning för läkare jämfört med en humanistisk utbildning för socionomer, där man inte reflekterar kring sin professionella status.

Kuratorn kan ofta som ensam i sin profession på sjukhuset förväntas fungera som medlare mellan sjukvården och resterande samhälle, då sjukhuskuratorn kompletterar resterande vård patienten får med den samhällsvetenskapliga rollen. Detta kan ses som en stor fördel på många sätt, men det skapar även ett upplevt utanförskap för kuratorn, då denne kan känna sig ensam. Lundin et al (2009) beskriver tre olika nivåer för att kunna hjälpa patienten; individ, grupp och samhällsnivå. Detta innebär att patienten kan behöva behandlas utöver det medicinska som en läkare gör. På individnivån talar vi om de stödsamtal eller rådgivning som kan ges till patienten. Detta syftar till att se till patientens önskemål att känna sig sedd. På gruppnivå behandlar sjukhuskuratorn inte bara patienten utan även den grupp närstående som är i behov av stöd. Detta sker ofta i team med annan vårdpersonal där sjukhuskuratorn handleder resterande personal samt patienten kring hur man på bästa sätt kan hantera krissituationer. Slutligen handlar samhällsnivå om att utföra ett arbete som lyfter fram de brister som finns i samhället eller i sjukvården (ibid).

I tidigare studier som gjorts har det framkommit att sjukhuskuratorns roll uppfattats annorlunda och att annan vårdpersonal ibland utnyttjat kuratorerna. Kuratorerna själva har dessutom upplevt att de känt sig ensamma i sin roll då de varit de enda med den samhällsvetenskapliga synen (Davies & Connollys, 1995).

Bellner (1996) visar att det råder hierarki på sjukhuset, där läkarrollen är högst upp. Denna topp-position kan påverka de övriga professionerna negativt då de kan uppleva en maktlöshet. Forskning visar att de andra professionerna ibland upplevt det svårt att närma sig chefer eller läkare för stöd och råd. Den tydliga hierarkin på sjukhuset kan leda till uppgivenhet hos de andra professionerna då deras arbete inte tas i beaktning av läkarna. Detta kan leda till att arbetstrivseln påverkas då de med högst rang "tystar ner" de av lägre rang (Segal, 1969; Todorova et al. 2014).

### 2.1.2 Handlingsutrymme

Handlingsutrymme ses ofta som en abstrakt begrepp och kan även användas som ett teoretiskt begrepp. Bengt Carlsson (2005) beskriver handlingsutrymme som det utrymme och frihet som upplevs av personen i fråga i den sociala kontexten. Handlingsutrymmet kan ändras beroende på det som avgörs av individen själv i samband med organisationen, i detta fall sjukhuset. Den tolkning och handling som sjukhuset och individen skapar utgör det handlingsutrymmet som finns.

Socionomyrket är väldigt brett, vilket har lett till att en socionomexamen har öppnat upp för många olika yrken, däribland rollen som sjukhuskurator (Kullberg, 2011). Sjukhuskuratorn anställs av sjukhuset och styr därmed sitt eget handlingsutrymme vilket lätt öppnar upp för egna tolkningar. Kerstin Svensson, Eva Johansson och Leili Laanemets (2008) skriver i boken *Handlingsutrymme* följande: "Friheten och samtidigt ansvaret ligger i hur man hanterar det utrymme som ges". Sjukhuskuratorns egna tankar och personlighet är därmed starkt kopplat till hur handlingsutrymmet används (Svensson, Johansson & Laanemets, 2008).

Forskning har visat på en otydlighet kring sjukhuskuratorns handlingsutrymme. De rådande lagar som finns för sjukhuskuratorn gäller främst om deras behörighet



att utöva sitt arbete. Patientsäkerhetslagen 4 kap. 1§ (SFS 2010:659) träder kraft gällande legitimation. Den nämner inget om vilka arbetsuppgifter och vilket handlingsutrymme sjukhuskuratorn erhåller. Det finns därmed inga tydligare riktlinjer för sjukhuskuratorn än de rådande riktlinjer som ges av sjukhuset. Handlingsutrymmet är således den möjlighet som den anställda får att handla utifrån deras egna omdöme. Sjukhuskuratorn kan göra en egen tolkning trots de lagar och regler som råder på grund av dess otydlighet.

### *2.1.3 Arbetsmiljö*

Begreppet arbetsmiljö är väldigt omfattande då den innehåller både en fysisk och en psykosocial del (Zanderin, 2005). Detta begrepp är i ständig förändring i takt med samhället och de nya arbetsrutiner som presenteras. Barbro Lennér Axelson och Ingela Thylefors (2005) skriver om hur begreppet delas ofta upp i tre separata områden; den fysiska, den sociala samt den organisatoriska arbetsmiljön.

I slutet av 1900-talet uppmärksammades arbetsmiljö som begrepp mer och mer eftersom sjukfrånvaron ökade drastiskt. Organisationernas arbetsätt och arbetsmiljö ledde till att fler och fler kände sig stressade och sjukskrev sig (Lennér Axelson & Thylefors, 2005). Även om en god arbetsmiljö är av största vikt för att en arbetsplats ska vara välfungerande kan den ofta glömmas bort. Arbetsmiljön är därmed något som du själv och dina närmsta kollegor har stor inverkan på (ibid). . Arbetsmiljö är en viktig beståndsdel i trivseln på arbetsplatsen. Arbetsmiljö kan definieras som förhållanden på en arbetsplats där saker som ljud, lokaler, chefer och kollegor påverkar den anställda (Malmström & Nihlén, 2002).

En försämrad arbetsmiljö kan också indirekt påverka de klienter som är i behov av stöd och hjälp. Om arbetsmiljön är dålig är risken större att fler sjukskriver sig och arbetsplatsen får en hög omsättning av anställda. Detta kan leda till att klienterna blir lidande, då det kan råda personalbrist.

Arbetsmiljö kan således ses som en avgörande faktor som påverkar arbetsglädjen och arbetsmotivationen. Gila Acker (2004) skrev i sin avhandling kring en an-

ställdes tillfredsställelse på jobbet att en anställd inte bara kommer att stanna kvar på arbetsplatsen längre om bra arbetsmiljö råder utan att hen även är mer benägen att utföra sitt arbete med ökad motivation och högre kvalitet. Vidare skriver Acker (2004) att en god arbetsmiljö kan påverka patienterna då professionellt utförda uppgifter kan påverka sjuka patienter positivt. Ständigt färre vårdplatser leder till en utmaning av sjukhuskuratorns kompetens. En god arbetsmiljö kan således spela stor roll i slutändan kring kvalitén av utfört arbete (ibid).

#### *2.1.4 Arbetsmotivation & Arbetsglädje*

Otto Granberg (2016) fastställde så tidigt som på 1920-talet att det fanns andra aspekter som spelade in förutom lönen, individens prestation och inställning till arbetet påverkades också. Under 1930-talet växte intresset kring organisering och sociala relationer hos forskarna. Betydelsen för den anställdas arbetsprestation blev därmed viktig. Granberg (2016) la vikt i relationen kring arbetskolllegorna, särskilt den mellan chefer och anställda. Studier kring detta har gjorts, bland annat i Hawthorne, USA där produktionsresultatet testades. Resultatet visade att de anställda ökade produktiviteten när de fick uppmärksamhet.

Michael White & Alex Bryson (2013) skriver att en individ känner tillfredsställelse genom att känna sig motiverad och att uppfatta sina arbetsuppgifter som viktiga. Detta leder till att företaget gynnas eftersom deras anställda blir engagerade i det arbete de utför (Bolman & Deal, 2015). Ett arbetslag som är omotiverat och oengagerat kan ge den motsatta effekten eller leda till att många till och med lämnar arbetsplatsen (ibid).

Angelöw (2002) menar att ett positivt arbetsklimat kräver medarbetarfokus och arbetsglädje för att leda till ett hälsosamt klimat. Detta gör att de anställda känner sig motiverade och involverade i företaget. Angelöw (2002) betonar även vikten av återkoppling till de anställda, där positiviteten uppmuntrar till nya färdigheter. Genom att använda sig av dessa metoder kan detta leda till en ökad motivation hos de anställda.

Beröm och uppskattning är också något som uppskattas av de flesta anställda. Många är beroende av att få höra att de gjort något bra för att upprätthålla sin arbetsmotivation. Anna Russberg och Jannis Angelis (2018) menar att det är viktigt

att inse att alla anställda bidrar på sitt sätt. Det kan finnas de som inte utför sitt arbete snabbt eller kommer med de bästa idéerna men även dessa är en viktig del av arbetslaget som får företaget att gå runt. Därför är det av största vikt att uppmärksamma alla anställda, trots olikheter. Beröm kan innebära många saker, men det är framför allt viktigt att de anställda blir hörda, sedda, bekräftade eller uppskattade på något sätt av sin chef med jämna mellanrum (Russberg & Angelis, 2018).

I diskussionen kring arbetsmotivation kan vi således se flera återkommande faktorer så som arbetstempo och trivsel i arbetsmiljön, lön som reflekterar det arbete man utför samt förtroende och ansvar.

1900-talets arbetspsykologi skapade begreppet arbetsglädje som en vetenskaplig betydelse. Idag används begreppet till vardags för att beskriva hur någon känner kring sitt arbete på ett positivt sätt (Sandberg, 2011). Arbetsglädje uppkommer enligt Tores Theorell & Robert Karasek (1996) när individen upplever sitt arbete som meningsfullt och viktigt. Arbetsglädje beskrivs av Angelöw (2006) som en av de viktigaste faktorerna för en anställd, då arbetsglädjen fungerar som en viktig komponent kring byggandet av en hälsosam arbetsplats.

Claes-Henry Segerfeldt (2006) beskriver arbetsglädje som synonymt med tillfredsställelse på arbetsplatsen. Arbetsglädje handlar enligt honom om en känsla som finns i magen – en känsla som bidrar till vår motivation till att gå till jobbet eller att göra det där lilla extra.

### 3. Teorier

Det tidigare avsnittets syfte var att behandla den forskning som tidigare gjorts för att nå en ökad kunskap om det som min kandidatuppsats berör. Det syftade även till att beskriva de begrepp som detta avsnitt ämnar att behandla inom de teorier som presenteras. De valda begreppen ovanför är därmed viktiga och centrala för de teorier som nu kommer att hanteras. De teorier som valts i detta avsnitt syftar till att tydliggöra syftet och frågeställningen med detta arbete.

Maslows behovstrappa samt Höögs behovstrappa valdes för att se vilka behov som bör uppnås för att arbetsglädje och arbetsmotivation ska uppstå.

Aaron Antonovskys teori KASAM - känsla av sammanhang valdes även för att se vilka faktorer som spelar roll för att en sjukhuskurator ska må bra.

Slutligen valde jag Herzbergs tvåfaktorsteori, då detta grundar sig i forskning kring trivsel och vantrivsel på arbetsplatsen.

Med ovan nämnda teorier kan jag få en bättre inblick kring vilka faktorer som kan spela roll för sjukhuskuratorns arbetsglädje och arbetsmotivation.

### 3.1 Maslows behovstrappa

Abraham Maslow var en psykolog från USA som fokuserade sina studier på människan och dess motivation. Maslow presenterar en motivationsmodell där en hierarkisk ordning kan fastställa en människas behov. Behovstrappan, även kallad behovshierarkin, kan delas in i främst fem nivåer, där de lägsta behoven måste uppfyllas i triangeln för att tillgodose behoven högre upp (Gustavsson, 1998).

Maslow väljer att utgå från ett holistiskt synsätt, vilket innebär att han inte anser att det endast är en del av individen som känner ett behov. Ett exempel på detta kan vara att personen känner hunger, inte bara magen eller munnen, utan i hela individen (Maslow, 1987). Längst ner på behovshierarkin finns de fysiologiska behoven, som mat, sömn etc. När dessa behov är uppfyllda uppstår nya behov som behöver fyllas (Maslow, 1987).

Nästa steg i trappan är trygghets- och säkerhets behovet som syftar till känslan av att känna sig skyddad och fri från hot och skada (Maslow, 1987).

Det tredje "trappsteget" handlar om att vilja känna någon form av social tillhörighet där man ger och tar emot kärlek. När dessa behov inte är uppnådda kan detta leda till en stark saknad av barn, make/maka eller vänner. När en person är på denna nivå är motivationen väldigt hög. Samtidigt glöms detta ofta bort när människan befinner sig på första nivån där vänskaper och relationer anses som något onödigt och oviktigt (Maslow, 1987).

Maslow har delat in den tredje nivån i två delar; den primära, där individen ska känna sig stark och obunden, samt den sekundära, där det är viktigt att ha en hög status, vara uppmärksam och vara respekterad av andra. När den tredje nivån anses vara tillfredsställd handlar nästa nivå om behovet av känna uppskattning, den fjärde nivån, där hen kan känna sig självsäker och värdefull (Maslow, 1987). Slutligen handlar den femte nivån i behovshierarkin om behovet av självförverkligande, där Maslow talar om en rastlöshet som individen kan känna när alla andra nivåer har uppfyllts och individen känner att den inte gjort det den är menad att göra. Behovet kring att förverkliga sig själv uppstår i denna nivå, vilket kan skilja sig stort från individ till individ. Vissa kan känna självförverkligande genom att bli förälder medan andra kan känna det genom att få ett eftertraktat jobb. Individuella preferenser inom denna nivå gör att det kan skilja sig stort åt. Med detta sagt gäller fortfarande att de föregående nivåerna ska vara uppfyllda, oavsett idén av självförverkligande. Det finns däremot undantag till detta, där till exempel musiker redan uppfyller det de är menade att göra (Maslow, 1987).

Maslow menar att motivation är ett begrepp som i grunden utgår från behov, då människor känner behov som de senare utgår ifrån. Människors beteende kan därför kopplas till vad deras behov är och vad som anses viktigt. Ju mer behoven växer desto mer ökar motivationen, vilket gör att motivationen styrs av behoven. Behovstrappan används därmed som en typmodell kring hur människor agerar (Maslow, 1987).

Maslow beskriver de olika behoven som låga respektive höga i den stigande trappan, där det högsta behovet, självförverkligande, är högst upp på trappan och det lägsta behovet, de fysiologiska behoven, är längst ner. Maslow nämner även att det är viktigt när man analyserar trappan att skilja på den psykologiska och den filosofiska meningen (Maslow, 1987).

Maslow utvecklade ett intresse för affärsvärlden och kom fram till att arbetsledare som bemötte arbetarna med respekt och gav dem förtroende skapade en arbetsplats som var produktiv och kreativ (Maslow, 1987). Maslows behovstrappa har ofta använts i arbetslivet för att tydliggöra varför människor arbetar och vilka mål de vill uppnå. Arbetet ska kunna ligga som grund för möjligheter till tillfredsställelse (Sjöberg, 1999).

### 3.2 Höögs behovstrappa

Om vi använder Maslows behovstrappa som bakgrund, hur kan vi använda den i arbetslivet? Höög (1985) har framställt tre olika faktorer som han grupperar. Dessa tre faktorer kan komma att påverka behoven som Maslow har i sin trappa.

Den första gruppen som Höög tar fram är “fysiska arbetsmiljöfaktorer”, vilket motsvarar de första två trappstegen i Maslows behovstrappa, trygghetsbehovet samt det fysiologiska behovet. Dessa behov ses som fysiska behov och är direkt kopplade till den faktiska miljön på arbetsplatsen. Påverkande faktorer kan vara ventilation, ljud eller ljus i lokalerna. Trygghetsbehovet kan likställas med de arbetsvillkor som finns. Anställningsavtal kan påverka en individs arbetstider, lön eller trygghet i anställningen (Höög, 1985).

Nästa grupp tituleras “Sociala arbetsmiljöfaktorer”, och är kopplad till de sociala relationer som Maslow tar upp i de tredje och fjärde trappstegen. Individer på denna nivå har behov av en social sammanhållning, både på individ-, grupp och kollektiv nivå. Det finns därmed ett stort behov av kollegor som man kommer överens med för att hålla motivationen hög (Höög, 1985).

Den sista gruppen belyser “Intellektuella arbetsmiljöfaktorer”, som på många sätt skiljer sig från de två andra grupperna då den inte lika tydligt kan kopplas till Maslows behovstrappa. Behoven delas in i två grupper, inflytande samt arbetets art. Arbetets art går att koppla till Maslows behovstrappa medan den förstnämnda bryter med de idéer som Maslow framställer i sin teori.

Syftet med arbetets art har på många sätt samma behov som självförverkligande i Maslows behovstrappa, där individen vill känna sig kvalificerad och inneha ett arbete som upplevs meningsfullt. Detta jobb gör att individen känner sig uppskattad och att de bidrar till att arbetet går framåt. Behovet av inflytande påverkas snarare av den politiska samt sociotekniska delaktighet som individen har. Med detta menas att individen har ett inflytande på en organisation och dess långsiktiga eller kortsiktiga mål. Det sociotekniska syftar till det utökade ansvar som de anställda får då de får mer att säga till om (Höög, 1985).

### 3.4 KASAM, känsla av sammanhang

KASAM-teorin grundar sig i Aaron Antonovskys studier om stresshantering. Den baserar sig på den kontakt han fick med några judiska kvinnor som överlevt ett koncentrationsläger (Antonovsky, 1991). Hans slutsats var att dessa kvinnor lyckats behålla sin psykiska hälsa intakt trots de fruktansvärda förhållanden de utsatts för. Antonovsky ställde sig frågan vad som påverkar en människas psykiska hälsa, och vilka faktorer som spelar roll i att må bra (ibid). Medan det går att förklara någons sjukdom på ett patogent sätt, förklarar det salutogena vad som bidrar till en god hälsa trots sjukdomsframkallande stressfaktorer. Teorin resulterade i att det handlar om känslan av sammanhang när det kommer till att klara av stressiga situationer. Hans studier grundades alltså i varför vissa människor trots stora påfrestningar klarar av problemen (Lindmark & Önnevik, 2011). Antonovsky ville att hälsa och ohälsa skulle ses som ett kontinuum, där det komplimentära mellan det patogena och salutogena är viktigt och inte ska ersättas varandra. Att endast se kring det patogena kan i många lägen vara ett problem då det patogena tidigare dominerat. Förhoppningen var att en bättre balans kunde inrättas kring de båda synsätten (Antonovsky, 1991).

Antonovsky lyfte fram tre centrala begrepp för att förstå en människas känsla av sammanhang: Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Lindmark & Önnevik, 2011). De som hade en hög nivå av dessa faktorer hade en större möjlighet att klara sig ur en svår situation jämfört med människor som hade en låg nivå (ibid).

Begriplighet syftar till den utsträckning som en människa upplever hanterbar stimuli, både inre och yttre. Hanterbarhet avser de resurser som finns till ens förfogande med hjälp av de krav som ställs. Detta kan till exempel handla om ett ansvarsområde som du har på arbetet där resurserna kontrolleras även av andra. Meningsfullhet är den motivationsfaktor som i störst utsträckningen påverkar om man känner att livet har en känslomässig innebörd. De problem som finns kan det finnas en mening i att engagerat investera tid och energi i (Antonovsky, 1991). Antonovsky menade även att dessa faktorer var sammanflätade. Problemhantering som fungerar är viktig för KASAM i sin helhet. Trots detta diskuterade Antonovsky vilka av dessa komponenter som var av största vikt. Han kom fram till att meningsfullhet nog är den viktigaste, tätt efterföljt av begriplighet då hanterbarhet förutsätter en förförståelse. Trots det anser Antonovsky inte att hanterbarhet är oviktigt. Om man inte tror att resurserna finns för att utföra ett arbete försvinnar motivationen och meningsfullheten (ibid).

### 3.5 Herzbergs tvåfaktorteori

KASAM-teorin grundar sig i Aaron Antonovskys studier om stresshantering. Den baserar sig på den kontakt han fick med några judiska kvinnor som överlevt ett koncentrationsläger (Antonovsky, 1991). Hans slutsats var att dessa kvinnor lyckats behålla sin psykiska hälsa intakt trots de fruktansvärda förhållanden de utsatts för. Antonovsky ställde sig frågan vad som påverkar en människas psykiska hälsa, och vilka faktorer som spelar roll i att må bra (ibid). Medan det går att förklara någons sjukdom på ett patogent sätt, förklarar det salutogena vad som bidrar till en god hälsa trots sjukdomsframkallande stressfaktorer. Teorin resulterade i att det handlar om känslan av sammanhang när det kommer till att klara av stressiga situationer. Hans studier grundades alltså i varför vissa människor trots stora påfrestningar klarar av problemen (Lindmark & Önnevik, 2011). Antonovsky ville att hälsa och ohälsa skulle ses som ett kontinuum, där det komplimentära mellan det patogena och salutogena är viktigt och inte ska ersättas varandra. Att endast se kring det patogena kan i många lägen vara ett problem då det patogena tidigare



dominerat. Förhoppningen var att en bättre balans kunde inrättas kring de båda synsätten (Antonovsky, 1991).

Antonovsky lyfte fram tre centrala begrepp för att förstå en människas känsla av sammanhang: Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Lindmark & Örnevik, 2011). De som hade en hög nivå av dessa faktorer hade en större möjlighet att klara sig ur en svår situation jämfört med människor som hade en låg nivå (ibid). Begriplighet syftar till den utsträckning som en människa upplever hanterbar stimuli, både inre och yttre. Hanterbarhet avser de resurser som finns till ens förfogande med hjälp av de krav som ställs. Detta kan till exempel handla om ett ansvarsområde som du har på arbetet där resurserna kontrolleras även av andra. Meningsfullhet är den motivationsfaktor som i störst utsträckningen påverkar om man känner att livet har en känslomässig innebörd. De problem som finns kan det finnas en mening i att engagerat investera tid och energi i (Antonovsky, 1991). Antonovsky menade även att dessa faktorer var sammanflätade. Problemlösning som fungerar är viktig för KASAM i sin helhet. Trots detta diskuterade Antonovsky vilka av dessa komponenter som var av största vikt. Han kom fram till att meningsfullhet nog är den viktigaste, tätt efterföljt av begriplighet då hanterbarhet förutsätter en förförståelse. Trots det anser Antonovsky inte att hanterbarhet är oviktigt. Om man inte tror att resurserna finns för att utföra ett arbete försvinner motivationen och meningsfullheten (ibid).

### 3.5 Herzbergs tvåfaktorteori

Fredrik Herzberg (1959) är grundaren till det som benämns som tvåfaktorteorin inom motivationsteorin. Herzberg fick fram, genom en intervjustudie, att det finns vissa saker som skapar vantrivsel samt trivsel på arbetsplatsen. Detta ledde senare till att Herzberg skapade tvåfaktorteorin som bestod av motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Motivationsfaktorer kan vara ansvar och exempel på hygienfaktorer kan vara lön. Herzberg syftade till vikten av att både motivationsfaktorerna och hygienfaktorerna skulle uppfyllas för att arbetaren ska kunna känna sig tillfredsställd (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Herzberg (1959) menar att produktiviteten ökar ju mer en arbetare trivs. Hygienfaktorer i sin frånvaro kan leda till vantrivsel, men skapar däremot inte trivsel med sin närvaro. Motivationsfaktorer innehar möjligheten att skapa trivsel med sin närvaro, men har däremot ingen påverkan på trivseln i sin frånvaro (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Hygienfaktorer skapar kort och gott vantrivsel i sin frånvaro men skapar inte trivsel med närvaro, eftersom Herzberg (1959) menar att hygienfaktorer inte motiverar. Saker som ledning, status eller lönen påverkar inte trivseln på arbetsplatsen menar Herzberg. Om strukturen på arbetsplatsen däremot skulle rubbas kommer individen att vantrivas på arbetsplatsen. Motivationsfaktorerna ska därmed vara närvarande för att skapa en trivsel för individen. Detta ger en förklaring till de som är generellt sett nöjda med sina kollegor och sina arbetsuppgifter men ändå inte nöjda med sitt jobb. Oftast kan den låga lönen eller den ostrukturerade arbetsplatsen göra att de ändå inte är nöjda med det jobb de har (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Enligt Herzberg (1959) finns det 14 faktorer som interagerar och bidrar till arbetstillfredsställelse hos de anställda på arbetsplatsen. Kaufmann & Kaufmann (2016) förklarar samtliga faktorer:

### **Hygienfaktorer**

Organisationens administration och policys: Detta syftar till hur organisationen drivs, hur organisationen ger möjligheter för sina anställda och hur de anställda behandlas.

Lön och andra förmåner: Löneförhöjningar och befordringar används som positiva incitament för de anställda.

Relationer: Denna punkt syftar till den relation som de anställda har med varandra, men även med deras chef och den ledning de jobbar under.

Chefen/ledning: Chefens ledningsstil eller attityd mot sina anställda kan skilja sig åt vilket denna punkt syftar till.

Arbetsmiljö: Arbetsmiljö syftar till allt som har att göra med miljön på arbetsplatsen; hur ventilationen är på kontoret, om det finns kaffe, vilorum osv.

Privatlivet: Företag kan vid vissa tillfällen påverka anställda på ett mer personligt plan. Ett exempel på detta kan vara att individen får ett nytt jobb inom samma företag där tjänsten har annorlunda arbetstider än innan. Detta kanske innebär oönskade arbetstider, vilket till exempel kan påverka personens privatliv om det är en ensamstående förälder med barn att ta hand om.

Arbetsstrygghet: En fast anställning skapar trygghet för den anställda.

Status: Genom att till exempel ha ett eget kontorsrum skapar detta en känsla av status hos den anställda, vilket i sin tur påverkar dennes tillfredsställelse.

### **Motivationsfaktorer**

Bekräftelse: Detta syftar till de erkännande och de belöningar som en anställd får när de presterat bra. Detta erkännande kan komma både från chef och ledning men kan även komma från andra anställda.

Prestation: Prestationen från en anställd kan påverkas beroende på om de gör sina arbetsuppgifter bra eller dåligt.

Karriärutveckling: Avancemang inom företaget kan leda till en högre eller bättre position.

Eget ansvar: När en anställd jobbar självständigt, utan konstant övervakning, litar ledningen på att den anställde gör sitt jobb och gör det bra. Detta leder till att den anställde känner att de litar på hen och är nöjd.

Arbetet självt: Arbetet i sig kan påverkas av den anställdes tillfredsställelse, både på ett positivt och negativt sätt. Påverkande faktorer kring detta kan vara hur arbetsuppgifterna är utformade.

Personlig utveckling: Herzberg (1959) menar att kompetensen ökar genom att den anställde tillåts utvecklas och växa i företaget. Detta kan ske till exempel genom att företaget ger den anställde möjlighet att gå på utbildningar som gör att de kan utvecklas i sitt arbete.

## 4. Metod

## 4.1 Metodologiska överväganden

Metoden som valdes för denna undersökning var kvalitativ eftersom syftet med detta arbete är att undersöka uppfattningen hos sjukhuskuratorer angående arbetsmotivation och arbetsglädje och för att en kvalitativ metod öppnar upp för ett djupare perspektiv. Genom en kvantitativ metod hade jag kunnat få ta del av om anställda sjukhuskuratorer känner arbetsglädje och arbetsmotivation men inte vilka faktorer som påverkar dem att känna detta. En kvalitativ undersökning öppnar upp för ett mer komplext synsätt på situationen, som inte hade uppnåtts på samma sätt med en kvantitativ undersökning (Bryman, 2001, s. 413).

Vid genomförandet av undersökningen valde jag semi-strukturerade intervjuer för att jag, till skillnad från ostrukturerade intervjuer, kan jobba kring teman med mina frågor. Dessa teman gör att jag enkelt kan hålla frågorna och diskussionerna till mitt ämne utan att styra intervjun för mycket vilket jag behövt i en strukturerad intervju (Bryman, 2011, s. 415). De teman jag valt för intervjun är bakgrundsfrågor, nuvarande arbete, trivsel samt arbetsglädje. Genom att gå in i mina intervjuer utan att ha en förutfattad mening om resultatet gav jag utrymme för en slutsats som kommer från en analys av intervjuerna (Bryman, 2011, s. 413).

Den metodologiska ansatsen kan antingen vara induktiv eller deduktiv. Den deduktiva ansatsen används när man vill se att ens teori stämmer och tidigare kunskap i området redan finns. Med detta menas att jag redan har en tanke och ett mål med mitt arbete och jobbar aktivt mot att styra arbetet till att besvara min redan gjorda teori med ett redan förutbestämt kodningsschema. Jag ville under detta arbete jobba utifrån en mer neutral ståndpunkt, därmed valde jag att jobba med en induktiv ansats. Detta betyder att jag har haft en öppen kodning och inget förutbestämt kodningsschema. Målet var att använda öppna frågor för att få reda på vad den generella uppfattningen och beslutsfattningen hos sjukhuskuratorer var när det gällde att stanna kvar på sin arbetsplats kontra lämna den och vad som påverkade detta beslut.

## 4.2 Urval, undersökningspopulation

Som tidigare nämnts har jag valt att använda mig av en semistrukturerad intervju, vilket ger utrymme för följdfrågor men också en intervju ram att jobba utifrån så att alla frågor besvaras. Frågorna i en semistrukturerad intervju ger den intervjuade möjlighet att ge en mer nyanserad bild till intervjuaren då frågorna är öppna. Vidare är en semistrukturerad intervju positiv då jag har möjligheten att intervju vissa igen utifall jag inte fick tillräckligt uttömmande svar första gången (Bryman, 2011).

För att kunna besvara min frågeställning och syfte valde jag att intervju sjukhuskuratorer. Jag skickade ut ett brev till de samordnande cheferna i Lund och Malmö för att de skulle kunna vidarebefordra den till relevant personal. Detta kan betraktas som ett bekvämlighetsurval, då jag har baserat mitt val på de rådande tidsramar och geografisk närhet som jag haft till mitt förfogande för detta arbete (Bryman, 2011). Mitt urval är även ett målinriktat urval, då sjukhuskuratorer har en relevans för de forskningsfrågor jag har (ibid). Som forskare kan det ofta kännas svårt att avgöra hur många som ska intervjuas för att ge en tillräckligt nyanserad bild av situationen. Jag har därför använt mig av ett mättnads urval och intervjuat fyra personer för min forskning (ibid).

Att skicka brevet till de samordnande cheferna för vidarebefordring till de anställda kan på många sätt ses som positivt då de har störst insyn i vem som kan tänkas besvara min frågeställning och tillgodose mitt syfte bäst. Det finns dock negativa aspekter kring detta också, som tex att cheferna kan skicka vidare min studie till endast de anställda som kan ge en positiv bild av arbetsplatsen och på så sätt gynna deras verksamhet (Ahrne & Eriksson-Zetterquist, 2018). Detta är något som potentiellt kan skada min forskning och starkt vinkla den, vilket jag måste ha i åtanke och reflektera kring för att kunna få en så pass nyanserad bild som möjligt. Den initiala förhoppningen kring mina intervjuer var möjligheten att få insyn via de som arbetat som sjukhuskurator i många år. Detta var något som visade sig var svårt att hitta och slutligen fann jag endast två som jobbat länge inom fältet, varav

en nu slutat för att jobba inom socialtjänsten. Detta hade såklart en negativ effekt på mitt arbete, då jag inte längre hade tillgång till sjukhuskuratorer som arbetat länge inom yrket.

Nedan följer en presentation av de fyra intervjupersoner. Jag har använt mig av påhittade namn för att kunna skilja på intervjuerna. De oäkta namnen är även använda för att skydda intervjupersonernas riktiga identitet. Dessa sjukhuskuratorer jobbar alla på olika arbetsplatser.

#### *Intervjuperson 1 - Lisa*

Den första intervjun jag gjorde var med en kvinna i 30-årsåldern som för tillfället jobbade i Malmö kommun men som tidigare jobbat runt om i landet på diverse arbetsplatser. Personen i fråga jobbade inom socialtjänsten men hade tidigare jobbat som både kurator på skola samt som sjukhuskurator. Personen beskrev sig själv som en generellt rastlös person och har därmed svårt att stanna på samma arbetsplats under en längre tid. Hon har jobbat som kurator i sammanlagt lite över ett år.

#### *Intervjuperson 2 - Sara*

Intervju nummer två var med en kvinna i 20-årsåldern som nyligen tagit socio-nomexamen. Hon hade tidigare sommarjobbat med ekonomiskt bistånd men hade efter examen endast jobbat som kurator inom psykiatri på sjukhuset. Sara har nu jobbat på sjukhuset i snart två år men har endast jobbat med kuratorsrollen i ett halvår.

#### *Intervjuperson 3 - Maria*

Den tredje intervjun var med en kvinna i 20-årsåldern som även hon nyligen tagit examen. Den intervjuade jobbar i nuläget på akutsjukvården som sjukhuskurator men har även tidigare jobbat inom internmedicin. Maria har endast jobbat som kurator efter examen och har jobbat som det i tre år.

#### *Intervjuperson 4 - Magnus*

Den fjärde intervjun som gjordes var med en man i 30-årsåldern som jobbar inom psykiatrin men som tidigare jobbat på HVB-hem, SIS-institut, som skolkurator samt kurator på öppenvårdsmottagning. Magnus har jobbat 7 år som kurator på diverse arbetsplatser.

De som intervjuades varierade i både ålder och tidigare kunskap inom sjukhuskuratoryrket. Som tidigare nämnts var två av de fyra respondenterna nyligen examinerade och två hade många års erfarenhet i fältet, varav en nu jobbar inom socialtjänsten. En av respondenterna hade valt att lämna sin arbetsplats som sjukhuskurator på grund av bristande motivation. Detta gav mig möjlighet att ställa frågor till en person som redan uttryckt en oro kring instabiliteten och arbetsmiljön vilket senare ledde till att personen slutade. Detta kan dock anses vara en negativ aspekt för min studie, då respondenten har en försämrad bild av sjukhuskurator som profession redan innan intervjun.

Ovan nämnda faktorer bidrog till att jag inte hade många intervjuer med personer som jobbat inom kuratorsyrket länge, vilket var försvårande. Sammanfattningsvis kan vi se att de människor som jag intervjuade hade olika typer av karriärer som sjukhuskuratorer och därmed olika infallsvinklar.

### 4.3 Tillförlitlighet & Äkthet

De två viktiga beståndsdelarna i kvalitativ forskning är tillförlitlighet och äkthet. Bryman (2011) fasthöll i sin bok *Handbok för kvalitativa studier* om hur svårapplicerade validitet och reliabilitet var för kvalitativ forskning. Vidare menade Bryman (2011) att forskaren istället skulle byta ut validitet och reliabilitet mot äkthet och tillförlitlighet. Jag har därmed valt dessa två för min kvalitativa studie.

Tillförlitlighet i ett arbete är viktigt för att forskningen ska vara legitim. Detta kan delas upp i fyra olika kriterier; *möjligheten att styrka och konfirmera, trovärdighet, pålitlighet* samt *överförbarhet*. Äkthet delas upp i kriterierna *rättvis bild, pedagogisk autencitet, ontologisk autencitet, taktisk autencitet* och *katalytisk auten-*

*citet.* I detta avsnitt kommer jag att diskutera varför detta har varit viktiga beståndsdelar för min forskning. Om jag valt att göra forskningen igen hade den gett samma resultat som innan? Hur kan jag säkerställa att min forskning är så pålitlig som möjligt? Är resultat fritt från partiskhet när jag mäter den? Hur säkra är slutsatserna av den studie jag valt att göra?

*Trovärdighet* innebär att jag utfört undersökningen i enlighet med de regler som finns, samt att jag rapporterar det resultat till de studien syftar till (respondentvalidering) (Bryman, 2011). Samtalet spelades in vid varje intervjutillfälle efter godkännande av den intervjuade och efter att jag informerat dem om den tystnadsplikt som råder. För att öka min trovärdighet valde jag att använda mig av min telefons inspelningsfunktion. Bryman (2011) belyser diktafoner och andra inspelningsapparater som det bästa alternativet då anteckningar kan leda till missade punkter under intervjuens gång. Jag ansåg även att intervjun blev mer personlig, då jag slapp anteckna hela tiden och kunde istället vara med i den dialog jag förde med den intervjuade. Samtalet spelades in vid varje intervjutillfälle efter godkännande av den intervjuade och efter att jag informerat dem om den tystnadsplikt som råder. För att öka min trovärdighet valde jag att använda mig av min telefons inspelningsfunktion. Bryman (2011) belyser diktafoner och andra inspelningsapparater som det bästa alternativet då anteckningar kan leda till missade punkter under intervjuens gång. Jag ansåg även att intervjun blev mer personlig, då jag slapp anteckna hela tiden och kunde istället vara med i den dialog jag förde med den intervjuade.

*Möjligheten att styrka och konfirmera* syftar till mina egna värderingar som intervjuare och hur jag inte ska låta mina egna värderingar påverka detta. Det är viktigt för mig som intervjuare att förstå att det inte finns en objektiv sanning och ska därmed inte jobba kring det (Bryman, 2011, s. 355). Gällande min forskning är det av vikt att inte hamna i vissa fallgröpar så som försöksledareffekten (Bryman, 2011). Denna effekt syftar till att den intervjuade kan konstruera sina svar för att göra intervjuaren till lags. Om jag hade valt att ställa slutna frågor hade svaren



lättare kunnat riktas mot teorier som jag varit ute efter, istället för svar som den intervjuade uppriktigt känner och vill ge mig. Det var även av vikt att jag ställde följdfrågor, vilket jag kunde göra vid en semi-strukturerad intervju. Kommunikationen kan ibland vara icke-verbal och kan kräva följdfrågor för att jag ska kunna få information som är av vikt för min forskning.

*Pålitlighet* syftar till den granskning som kollegor, i detta fall min handledare, har gjort under arbetets gång. Jag som forskare intar denna studie med ett granskande synsätt, vilket ger en tydlig bild av processen av forskningen. Detta kommer att granskas och kvalitetbedömmas (Bryman, 2011, s 355). Det är viktigt att jag som forskare inte bara blir granskad under slutskedet av min forskning, där resultatet och analysen ses över utan även under processen som tog mig dit. Detta för att se till att min process skett på ett rätt och pålitligt sätt.

Slutligen undersöks *överförbarheten* i sin kontext för att se om resultaten kan tillämpas i andra kontexter (Bryman, 2011, s. 355).

Inom kriteriet *rättvis bild* syftar detta till om studien gett en tillräckligt rättvis bild av de uppfattningar av de som deltagit i studien (2011) *Ontologisk autencitet, katalytisk autencitet, taktisk autencitet* samt *pedagogisk autencitet* ser kring den uppfattning som de intervjuade har, om de har fått en bättre bild av andra i samma situation eller om de fått en bättre bild kring hur de kan vidta åtgärder för att förbättra deras situation. Genom intervjuerna kunde de intervjuade både bidra med deras egna kunskap och tankar, vilket öppnade upp till en bättre förståelse av de själva. Detta kan därmed ses om en utvecklande process för de intervjuade trots intervjun inte ger några direkta förändringar.

#### 4.4 Etiska överväganden

Vid etiska överväganden har Vetenskapsrådet (2002) fyra tillämpningar som används.

Nyttjandekravet handlar om det material som samlas in i forskningssyfte och inga andra ändamål. Innan samtliga intervjuer inleddes var jag tydlig med att det insamlade materialet endast skulle användas för min studie, vilket de gick med på.

Samtyckeskravet syftar till det samtycke som intervjuaren ska få från den intervjuade innan intervjun sker. I vissa fall kan den intervjuade vara minderårig, vilket gör att ett samtycke måste ske med föräldern till den intervjuade innan intervjun påbörjas.

Informationskravet är det samtycke som informerat ges från den intervjuade vid känsliga ämnen samt innan intervjun. Jag fick innan intervjun, av samtliga, ett godkännande att spela in vårt samtal och informerade också om att de när som helst kunde avbryta intervjun om frågorna blev jobbiga eller frågor ställdes som de inte ville svara på.

Det sista är konfidentialitetskravet som syftar till den anonymitet som kan ges på begäran av den intervjuade. Detta syftar även till att bevara den insamlade informationen och materialet på ett tryggt och säkert sätt. Detta gjorde jag genom att försäkra respondenterna att inspelningarna endast kommer höras av mig under transkribering.

Det var av vikt att jag utförde mina intervjuer på ett så etiskt och korrekt sätt som möjligt. Detta gjorde jag genom att skicka ut ett brev innan intervjun där jag beskrev hur intervjun skulle gå till och berättade att de fick avbryta intervjun när de ville.

## 5. Resultat & Analys

I detta avsnitt presenterar jag de resultat jag fått fram via mina fyra intervjuer samt kopplar dem till de valda teoretiska ansatser som jag använt mig av. Jag har valt att dela in mitt resultat i olika teman som belyser mitt syfte och mina frågeställ-

ningar. Dessa är lön, stabilitet, självförverkligande, inflytande samt arbetsuppgifter.

## 5.1 Lön

Utifrån resultaten från intervjuerna visade sig lönen ha en väldigt låg påverkan på arbetsglädjen och arbetsmotivationen. Tidigare forskning pekar även på detta, då Granberg (2016) skrev om andra faktorer som påverkar utöver lönen.

*Jag hade kunnat få högre lön någon annanstans men...jag känner inte att jag hittat något som jag kommer trivas med lika bra. - Maria*

Många av de intervjuade angav inte lön som ett svar när jag ställde frågor kring arbetsglädje och arbetsmotivation utan hänsyftade till andra faktorer. Vid frågan om vad som ger arbetsglädje och arbetsmotivation nämnde de flesta inte lönen om jag inte ställde en direkt fråga om det. De kunde då hålla med om att lönen är viktig men inte det viktigaste i det jobb de nu har.

*Jag tror inte att jag haft lönen som drivkraft under åren men det är klart att jag velat ha en bra lön. - Lisa*

I Maslows teori kan lönen kopplas till de grundläggande behoven i behovstrappan. En bra lön kan öppna upp möjligheten till ett bra liv för ens familj men att så fort det grundläggande behovet är uppfyllt tar nya behov plats och därmed finns det andra saker som motiverar mer i arbetet (Gustavsson, 1998, s. 13). Således kan lönen kopplas till de grundläggande behoven men det försvinner så fort det behovet är uppfyllt och nya behov tar plats. Höögs version av Maslows behovstrappa som är mer anpassad till arbetslivet använder lön som en del av trygghetsbehovet. Likväl som med Maslows behovstrappa försvinner behovet av en bra lön när den är uppfylld och behovet fylls av något annat. De fysiska arbetsmiljöfaktorererna är därmed viktiga enligt Höög att uppfylla för att kunna komma vidare till de andra behoven. Om inte lönen är uppfylld kan inte resterande delar uppfyllas. Detta kan

ge en vidare förklaring kring varför många inte ansåg att lönen bidrar till arbetsmotivationen eller arbetsglädjen. En trolig anledning till varför ingen av de intervjuade ansåg lönen som påverkande faktor var för att de ansåg sig ha en adekvat lön, vilket gör att de tar detta för givet.

Om vi jämför de intervjuades resonemang om lön med Herzberg är det motivationsfaktorerna och inte hygienfaktorerna som leder till en förhöjd arbetsprestation (Herzberg, 1966). Ekonomisk kompensation anses alltså vara mer av en grundläggande sak istället för att vara något som motivera. Enligt Herzbergs definition har alltså den ekonomiska aspekten inte något med ens arbetsmotivation att göra.

KASAM-teorin belyser resurserna som det viktigaste för att kunna inneha någon form av arbetsmotivation. Utan de resurser som behövs för att utföra arbetet försvinner motivationen till att arbeta. Resurser kan därmed vara viktigt för att känna en viss uppskattning från ens chefer.

Lönen är därmed enligt tidigare forskning en viktig beståndsdel för att kunna jobba vidare och känna arbetsmotivation kring andra saker. Resurser kan däremot ses som något annat, t.ex. tillräckligt mycket resurser för sjukhuset så att de arbetande kan utföra sitt arbete på ett korrekt sätt. Om vi istället ser på den insamlade data som gjorts för detta arbete kan vi dra slutsatsen att så inte är fallet. Det är till viss del viktigt för många av de intervjuade men det hamnade längre bak i prioriteringen när man jämför med andra aspekter som gör arbetet värt att stanna kvar för. För många anses lönen ofta vara något de redan förväntar sig vilket gör att de fokuserar på andra saker som motiverar dem till att stanna kvar. Vidare ställdes ingen fråga kring tillfredsställelse om lönen, vilket möjligtvis hade ändrat min analys.

*Någonstans har man ju förstått att läsa till socionom inte genererar en jättehög lön...alltså det är inget höginkomst-yrke på det sättet så. Då var det mer fokus på att se...eller ja, att lära sig någonting nytt. - Lisa*

Respondenten ovan sa att hon sedan innan visste att professionen inte genererar en hög lön. Detta betyder då att personen i fråga har ett större intresse för att få ett arbete där annat än lönen motiverar, där fokuset hamnar på att lära sig något nytt och utvecklas. Respondenten har således fått den lön hon ansett sig kunna få för sitt arbete och fokus ligger inte längre på det.

## 5.2 Stabilitet

Genom analys av det insamlade materialet framkom att stabilitet på arbetsplatsen var en viktig del för arbetsmotivationen och arbetsglädjen och instabilitet något som störde arbetet och viljan till att arbeta. En majoritet angav att en anledning till att lämna arbetet var för mycket instabilitet i arbetslaget.

*Osäkerheten gör ju att patienterna känner sig osäkra vilket inte är alls bra, vi ska ju vara...vad ska man säga...en trygg punkt. - Sara*

Arbetsglädje och arbetsmotivation har enligt tidigare forskning delvis varit faktorer som påverkar en anställds vilja att lämna arbetsplatsen. Om vi ser kring den tidigare forskningen menar Maslow att alla trappsteg ska uppfyllas i behovstrappan för att en individ ska känna sig tillfredsställd. Om vi tittar på det andra trappsteget, som innefattar trygghets- och säkerhetsbehovet, kan vi se att denna inte är uppfylld på arbetsplatsen hos de intervjuade. Maslow menar att ju mer behoven ökar desto mer ökar motivationen. Utan uppfyllda behov blir motivationen väldigt låg och gör de anställda omotiverade. Samma gäller i Höögs behovstrappa, där de fysiska arbetsmiljöfaktorerna innefattar trygghetsbehovet och det fysiologiska behovet. Här har lönen betydelse men även sociala arbetsmiljöfaktorer har en betydande roll här, då kollegorna måste komma överens för att motivationen ska hållas hög.

*...leder till en irritation och en osäkerhet eftersom ingen vill ta över ansvaret eftersom det är så tunga beslut som ska tas. Ingen vet vad som har bestämts osv och det påverkar patienterna väldigt mycket. - Sara*

Ovan beskriver individen att instabiliteten gjorde folk osäkra, vilket ledde till att ingen ville ta de tunga besluten. Detta skapade en irritation inom arbetslaget som därmed påverkade deras motivation i arbetet. Respondenten nämner även vikten av deltagande här, vilket är det sista behovet enligt Höög, intellektuella arbetsmiljöfaktorer (Höög, 1985). Därmed kan vi se att arbetsglädjen och arbetsmotivationen påverkades på grund av den instabilitet som rådde på arbetsplatsen, vilket även övriga intervjuade påpekade när instabilitet kom på tal.

Herzbergs teori påpekar att det finns vissa faktorer som skapar vantrivsel och trivsel på arbetsplatsen vilket KASAM-teorin även gör. Utan hanterbarheten minskar begripligheten då de anställda inte kan hantera situationen som råder. Detta leder till instabilitet och minskad meningsfullhet och folk förlorar motivationen då de inte har de resurser som behövs för att kunna utföra arbetet korrekt.

*Jag har inte varit i karriären så länge och man lär sig vad som är viktigt för en själv. En del tänker säkert att "ja men jag gör min grej sen åker jag hem" men för mig är det jätteviktigt med bra gruppdynamik. Så sådana saker kommer jag utforska. - Sara*

Det leder dessutom till en irritation i arbetslaget, vilket betyder att de inte hanterar den inre eller yttre stimulien. Irritationen påverkar i sin tur hela arbetslaget, inklusive de sjukhuskuratorer som intervjuades. Trots deras ensamhet i sin profession kunde alla känna sig påverkade av det rådande läget på arbetsplatsen. En intervjuad beskrev den höga omsättningen av läkare på deras arbetsplats, något som ofta skapade oro och osämja i arbetslaget då ingen kunde ta de viktiga besluten.

*Det styrs väldigt mycket kring läkare och den höga personalomsättningen vilket påverkar instabiliteten och arbetsgruppen. - Magnus*

Under datainsamlingen blev det tydligt utifrån intervjuerna att stabilitet i arbetsgruppen var något som alla mina respondenter påpekade och la stor vikt vid när det kom till arbetsglädje. Alla fyra respondenter påpekade dock att arbetsplatsen var instabil och varit det från och till vid många tillfällen, främst på grund av den höga personalomsättningen med läkare, sjuksköterskor och undersköterskor. Där emot påpekade alla att det inte var hög omsättning på kuratorer på avdelningen och att många som de nu arbetade med hade haft sin position länge.

*Vi ska ju ha max 8 patienter men vi har ibland haft så många som 16-17. För varje person man överbelägger tas tid bort från andra patienter. Behandlingen är inte...kvalitet utan är kvantitet. - Magnus*

Ovan ser vi en beskrivning av konsekvenserna kring den upplevda instabiliteten på arbetsplatsen. Under intervjun beskrev Magnus den höga omsättningen av läkare, vilket ledde till en sammanslagning av två avdelningar. Sammanslagningen av patienterna ledde till en överbeläggning och påverkade i sin tur kvaliteten på vården.

Mycket pekar på att instabilitet på arbetsplatsen har haft hög påverkan på de intervjuades arbetsglädje och arbetsmotivation. Tidigare forskning stärker även detta. Saker så lön och anställningsskydd kan mycket väl bidra till en viss form av säkerhet, men den konstant höga personalomsättning som det talas om i intervjuerna bidrar till en instabilitet där de anställda inte känner sig säkra i det arbete de utför. Så som citatet ovan beskriver leder instabiliteten till en osäkerhet hos alla de anställda vilket sedan tar sig uttryck i det arbete de utför. Om strukturen rubbas på arbetsplatsen, vilket respondenterna menar att det har gjorts, ökar vantrivseln på jobbet vilket kan leda till att folk lämnar sitt arbete. Respondenterna påtalade att de är nöjda med sina arbetsuppgifter men att instabiliteten och osäkerheten på ar-

betsplatsen gör att hen ofta inte är nöjd med sitt arbete vilket Herzberg påpekar med sin teori. Denna struktur rubbning påverkar i sin tur klienterna. En intervjuad påpekade den stora bristen på läkare, vilket tvingade olika avdelningar att fusionera. Vårdplatserna tvingas utökas då fler patienter söker vård till samma avdelning, vilket leder till en behandling mer fokuserad kring kvantitet än kvalitet.

### 5.3 Självförverkligande

Under intervjuerna påtalade ofta samtliga respondenter vikten av att utvecklas. Maslows behovstrappa innefattar självförverkligande, vilket kan anses vara synonymt med möjligheten att utvecklas. Denna del av trappan kan däremot se olika ut beroende på vad personen eftersträvar, men det som framkom som viktigt under intervjuerna var en möjlighet till utveckling.

...som sjukhuskurator för att jag tycker om jobbet. Det känns som ett jobb där jag kan utvecklas. - Maria

Den intervjuade nämner ovan vikten av en egen personlig utveckling som en stor anledning till att hon stannar kvar. Resterande intervjuade ansåg också att detta var en viktig del för deras vilja att stanna kvar på arbetsplatsen. Herzberg nämner i sin tvåfaktorsteori om utveckling- och avancemangsmöjligheter att personlig utveckling kan öka motivationen hos de anställda. Herzberg menar att även den personliga utvecklingen är viktigt för att människor ska känna sig motiverade till att stanna kvar på arbetsplatsen. Alla intervjuade uttryckte en glädje i arbetet eftersom de gavs möjligheten att utvecklas både personligt och inom arbetet eftersom jobben öppnar upp för nya erfarenheter.

I alla fall på min arbetsplats får jag möjlighet till vidareutbildning och jag ser hur jag kan utvecklas med steg 1 och sådär...att det finns en väg framåt på något vis. Det är en stor del till att jag stannat kvar. - Maria



Många påtalade även att det var den stora anledningen till varför de trivs som sjukhuskuratorer, då socionomer som jobbar på socialtjänsten inte verkar ha lika stort handlingsutrymme eller utrymme för utveckling. Vi kan därmed se att detta har en stor påverkan på en människas arbetsglädje och arbetsmotivation. Handlingsutrymme och möjlighet till utveckling verkar samverka med varandra på många sätt, då många av de intervjuade nämnde handlingsutrymme och möjlighet till utveckling tillsammans.

För mig är det väldigt svårt att på lång sikt arbeta där jag inte i någon mån utvecklas själv. -Maria

Om vi tittar på Höögs behovstrappa kan vi se att möjligheten till utveckling kan kopplas till arbetets art inom de intellektuella arbetsmiljöfaktorerna, då denna kan likställas med självförverkligandet som finns i Maslows behovstrappa. Detta syftar till den anställdas behov till att bidra till ett meningsfullt arbete och viljan att känna sig kvalificerad. Personen i fråga bidrar alltså till att arbetet fungerar på ett korrekt vis. Möjligheten att utvecklas kan även kopplas till KASAM-teorin då en ökad möjlighet till utveckling ökar de resurser man har för att hantera problem eller yttre och inre stimuli. Meningsfullheten ökar därmed på grund av den möjligheten de får till utvecklingen på jobbet - från utbildning till en personlig utveckling på arbetsplatsen.

Att man utvecklas av möten och människor och sitter i processer som man själv kan reflektera kring och få uppenbarelser...ja, att det gör någonting för en själv, att man själv utvecklas. - Maria

Under mina intervjuer talades det ofta om hur viktigt det var med utveckling och det framställdes ofta som en av de viktigaste faktorerna att ha i sitt jobb. De intervjuade menade att möjligheten till utveckling på arbetsplatsen att det spelade stor roll i om de stannade kvar på arbetsplatsen eller inte. Slutsatsen kan därmed dras

att möjligheten till utveckling har stor påverkan på en människas arbetsglädje och arbetsmotivation.

## 5.4 Handlingsutrymme

Under intervjuerna talade samtliga om vikten av ett handlingsutrymme och inflytande på arbetsplatsen. Ett starkt inflytande kopplades väldigt ofta till handlingsutrymmet och den personliga utveckling som tas upp under föregående rubrik. Ett inflytande på arbetsplatsen, men även hos klienterna och de anställda, ansågs som en viktig beståndsdel för att bibehålla arbetsmotivationen och arbetsglädjen. Om vi tittar på tidigare forskning kan vi se att Maslow i den fjärde nivån tar upp vikten av att individen ska känna sig stark och obunden, men även att denne ska känna sig uppmärksammas och respekterad av andra. Den anställde har alltså ett behov av någon form av inflytande. Samtliga intervjuade påpekade vikten av ett bra handlingsutrymme, något professionen ofta öppnar upp till då det råder olika uppfattningar kring deras arbetsuppgifter.

En av de intervjuade poängterade vikten av att sätta sina egna gränser så fort man börjar arbeta som sjukhuskurator för att kunna utforma arbetet på det sätt man vill samt för att kunna utvecklas på det sätt man önskar. Ett ökat handlingsutrymme gör att den anställde känner sig mindre bunden och blir därmed mer självsäker i sitt jobb. Genom ett ökat handlingsutrymme känner sig individen mer självsäker och värdefull, vilket sker enligt Maslow när den fjärde nivån är uppfylld. Det ökade handlingsutrymmet leder således till ett högre inflytande för den anställde, vilket kan innefatta ett större inflytande på arbetsplatsen och dess rutiner eller inflytande hos klienterna. Vidare kan slutsatsen dras att ett bättre handlingsutrymme öppnar upp till inflytande för individen.

*Det är jätteroligt att ha det så fritt där jag också inte har de helvita sjukhuskläderna utan ofta är den som är hjälpande. Man blir väldigt omtyckt på avdelningen. - Sara*

Om vi tittar på Höögs behovstrappa kan vi se att handlingsutrymme faller in under de sociala arbetsmiljöfaktorerna men även de intellektuella arbetsmiljöfaktorerna, då handlingsutrymme handlar dels om det inflytande individen har på arbetsplatsen, men även det samspel som sker kollegor och chefer emellan. Det är viktigt att ta i beaktning att båda dessa spelar stor roll i handlingsutrymme och därmed kan båda appliceras. Samtliga intervjuade ansåg det viktigt att kunna göra sin röst hörd för att kunna påverka arbetsplatsen på ett positivt sätt. Eftersom de intervjuade ofta ansåg sig behöva hävda sin profession på avdelningen var det viktigt med ett stort handlingsutrymme och inflytande för att kunna nå en god arbetsglädje och arbetsmotivation.

*Jag har insett att jag nog inte trivs som myndighetsperson utan det är roligare med mycket handlingsutrymme. - Sara*

När vi tittar på Antonovskys teori med KASAM kan vi se att hanterbarhet är en av de resurser som behövs för att kunna utföra sitt arbete, vilket i detta fallet är handlingsutrymme. Handlingsutrymme kan i detta fall ses som resurs då det är inte en självklarhet på alla arbetsplatser och öppnar därmed upp till större möjligheter för sjukhuskuratorer att hantera problem. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är viktigt att alla ta i beaktning då de är sammanflätade och kan påverka varandra. Även Antonovskys teori stämmer överens med de punkter som individen påpekade ovan. Handlingsutrymme är inget som kan tas för givet, något som de intervjuade väldigt tydligt valt att inte göra. De ansåg detta vara en stor fördel och något som var en av de påverkande faktorerna kring arbetsglädje och arbetsmotivation.

*Jag har ganska stort handlingsutrymme och det är också ganska tacksamt när man är själv i sin roll. - Sara*

När vi tittar på Herzbergs tvåfaktorsteori kan vi se att vantrivsel och trivsel på arbetsplatsen starkt kan komma att påverka ens arbetsmotivation, där handlingsut-

rymme kan vara en faktor kring detta. Här kan vi se att handlingsutrymme passar in i både hygienfaktorerna och motivationsfaktorerna, då det handlar om chefs attityd mot sina anställda som vi hittar i hygienfaktorerna, samt bekräftelse som vi finner i motivationsfaktorerna. Handlingsutrymme öppnar upp till ett samband mellan motivations- och hygienfaktorer vilket ökar arbetsglädjen och arbetsmotivationen. En av de intervjuade noterade vikten av ett gott samarbete chefer emellan, då sjukhuskuratorer ofta har en egen chef som senare förmedlar sjukhuskuratorns uppgifter till resterande arbetsgrupper på avdelningen. Den intervjuade menade därmed att ett gott samarbete mellan en själv och chefen och chefer emellan var väldigt viktig för det inflytande de senare kan ha inom sitt arbete.

*Men jag tycker att chefs jobb är viktigt, att förmedla till övrig personal och chefer vad vi gör och inte kan göra och....sätta...ramar och så. - Maria*

Vid fastställandet av handlingsutrymme och inflytande framkom det under intervjuerna att det var omfattande. Det finns ett stort handlingsutrymme för sjukhuskuratorer, bla på grund av den rådande diskussionen angående deras arbetsuppgifter. Vi kan därför se att handlingsutrymme är av vikt för anställdas motivation och arbetsglädje. Många av de intervjuade ansåg detta vara en viktig beståndsdel för deras arbetsglädje och något som kunde ge dem ökad motivation. Handlingsutrymmet kunde däremot ge ökade komplikationer, då det öppnade upp till olika uppfattningar kring arbetsuppgifterna. Inflytandet som sjukhuskurator var även viktig då det fanns möjlighet att påverka brukaren på ett positivt sätt. Det handlar alltså inte bara om det inflytande du har på arbetsplatsen, utan även det inflytande du har på dem du behandlar och hur du påverkar deras liv.

*Men ja känslan över kontroll och att man kommer framåt och utvecklas, båda personligt och de runtomkring och man gör nytta liksom. - Magnus*

Vi kan därmed se att inflytande framkom ur intervjuerna som en av nyckelaspekterna kring en god arbetsglädje och arbetsmotivation. Ett ökat inflytande och

handlingsutrymme ansågs vara en av anledningarna till att de flesta av de intervjuade valt att påbörja en karriär inom sjukhuskuratorsyrket och därmed har stor påverkan.

## 5.5 Arbetsuppgifter

Under intervjuerna talade samtliga om vikten av ett handlingsutrymme och inflytande på arbetsplatsen. Ett starkt inflytande kopplades väldigt ofta till handlingsutrymmet och den personliga utveckling som tas upp under föregående rubrik. Ett inflytande på arbetsplatsen, men även hos klienterna och de anställda, ansågs som en viktig beståndsdel för att bibehålla arbetsmotivationen och arbetsglädjen. Om vi tittar på tidigare forskning kan vi se att Maslow i den fjärde nivån tar upp vikten av att individen ska känna sig stark och obunden, men även att denne ska känna sig uppmärksammad och respekterad av andra. Den anställde har alltså ett behov av någon form av inflytande. Samtliga intervjuade påpekade vikten av ett bra handlingsutrymme, något professionen ofta öppnar upp till då det råder olika uppfattningar kring deras arbetsuppgifter.

En av de intervjuade poängterade vikten av att sätta sina egna gränser så fort man börjar arbeta som sjukhuskurator för att kunna utforma arbetet på det sätt man vill samt för att kunna utvecklas på det sätt man önskar. Ett ökat handlingsutrymme gjorde därmed att den intervjuade kände sig mindre bunden och blev därmed mer självsäker i sitt jobb. Genom ett ökat handlingsutrymme känner sig individen mer självsäker och värdefull, vilket sker enligt Maslow när den fjärde nivån är uppfylld. Det ökade handlingsutrymmet leder således till ett högre inflytande för den anställde, vilket kan innefatta ett större inflytande på arbetsplatsen och dess rutiner eller inflytande hos klienterna. Vidare kan slutsatsen dras att ett bättre handlingsutrymme öppnar upp till inflytande för individen.

*Det är jätteroligt att ha det så fritt där jag också inte har de helvita sjukhuskläderna utan ofta är den som är hjälpende. Man blir väldigt omtyckt på avdelningen. - Sara*

Om vi tittar på Höögs behovstrappa kan vi se att handlingsutrymme faller in under de sociala arbetsmiljöfaktorerna men även de intellektuella arbetsmiljöfaktorerna, då handlingsutrymme handlar dels om det inflytande individen har på arbetsplatsen, men även det samspel som sker kollegor och chefer emellan. Det är viktigt att ta i beaktning att båda dessa spelar stor roll i handlingsutrymme och därmed kan båda appliceras. Samtliga intervjuade ansåg det viktigt att kunna göra sin röst hörd för att kunna påverka arbetsplatsen på ett positivt sätt. Eftersom de intervjuade ofta ansåg sig behöva hävda sin profession på avdelningen var det viktigt med ett stort handlingsutrymme och inflytande för att kunna nå en god arbetsglädje och arbetsmotivation.

*Jag har insett att jag nog inte trivs som myndighetsperson utan det är roligare med mycket handlingsutrymme. - Sara*

När vi tittar på Antonovskys teori med KASAM kan vi se att hanterbarhet är en av de resurser som behövs för att kunna utföra sitt arbete, vilket i detta fallet är handlingsutrymme. Handlingsutrymme kan i detta fall ses som resurs då det är inte en självklarhet på alla arbetsplatser och öppnar därmed upp till större möjligheter för sjukhuskuratorer att hantera problem. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet är viktigt att alla ta i beaktning då de är sammanflätade och kan påverka varandra. Även Antonovskys teori stämmer överens med de punkter som individen påpekade ovan. Handlingsutrymme är inget som kan tas för givet, något som de intervjuade väldigt tydligt valt att inte göra. De ansåg detta vara en stor fördel och något som var en av de påverkande faktorerna kring arbetsglädje och arbetsmotivation.

*Jag har ganska stort handlingsutrymme och det är också ganska tacksamt när man är själv i sin roll. - Sara*

När vi tittar på Herzbergs tvåfaktorsteori kan vi se att vantrivsel och trivsel på arbetsplatsen starkt kan komma att påverka ens arbetsmotivation, där handlingsutrymme kan vara en faktor kring detta. Här kan vi se att handlingsutrymme passar in i både hygienfaktorerna och motivationsfaktorerna, då det handlar om chefens attityd mot sina anställda som vi hittar i hygienfaktorerna samt bekräftelse som vi finner i motivationsfaktorerna. Handlingsutrymme öppnar upp till ett samband mellan motivations- och hygienfaktorer vilket ökar arbetsglädjen och arbetsmotivationen. En av de intervjuade noterade vikten av ett gott samarbete chefer emellan, då sjukhuskuratorer ofta har en egen chef som senare förmedlar sjukhuskuratorns uppgifter till resterande arbetsgrupper på avdelningen. Den intervjuade menade därmed att ett gott samarbete mellan en själv och chefen och chefer emellan var väldigt viktig för det inflytande de senare kan ha inom sitt arbete.

*Men jag tycker att chefens jobb är viktigt, att förmedla till övrig personal och chefer vad vi gör och inte kan göra och....sätta...ramar och så. - Maria*

Vid fastställandet av handlingsutrymme och inflytande framkom det under intervjuerna att det var omfattande. Det finns ett stort handlingsutrymme för sjukhuskuratorer, bla på grund av den rådande diskussionen angående deras arbetsuppgifter. Vi kan därför se att handlingsutrymme är av vikt för anställdas motivation och arbetsglädje. Många av de intervjuade ansåg detta vara en viktig beståndsdel för deras arbetsglädje och något som kunde ge dem ökad motivation. Handlingsutrymmet kunde däremot ge ökade komplikationer, då det öppnade upp till olika uppfattningar kring arbetsuppgifterna. Inflytandet som sjukhuskurator var även viktig då det fanns möjlighet att påverka brukaren på ett positivt sätt. Det handlar alltså inte bara om det inflytande du har på arbetsplatsen, utan även det inflytande du har på dem du behandlar och hur du påverkar deras liv.

*Men ja känslan över kontroll och att man kommer framåt och utvecklas, både personligt och de runtomkring och man gör nytta liksom. - Magnus*

Vi kan därmed se att inflytande framkom ur intervjuerna som en av nyckelaspekterna kring en god arbetsglädje och arbetsmotivation. Ett ökat inflytande och handlingsutrymme ansågs vara en av anledningarna till att de flesta av de intervjuade valt att påbörja en karriär inom sjukhuskuratoryrket och därmed har stor påverkan.

## 6. Avslutande diskussion

Det är svårt för en person att definiera vad som får en att gå till jobbet varje dag. Svaret blir ofta "jag vet inte", men efter några intervjuer där frågor ställs kring ämnet kan man se ett tydligt mönster. Det som tydliggjordes från mina intervjuer om arbetsglädje var att några specifika faktorer spelar roll. Arbetsglädje kommer från de arbetsuppgifter man har, stabiliteten på arbetsplatsen och det handlingsutrymme man får. Alla dessa är nyckelaspekter för att bibehålla arbetsglädjen, där arbetsuppgifterna verkar vara grunden till allt. Stabiliteten och handlingsutrymmet spelar längre inte någon roll om inte arbetsuppgifterna är intressanta. Med alla faktorer uppfyllda kan individen känna arbetsglädje.

Arbetsmotivationen är på många sätt påverkad av den grad av arbetsglädje individen har. Arbetsmotivationen blir således hög om arbetsglädjen är hög. Det finns många olika anledningar till att man stannar på sin arbetsplats och vad man känner arbetsglädje av.

Låt oss återgå till syftet av mitt arbete, vilket är att forska kring uppfattningen hos sjukhuskuratorer och deras syn på arbetsglädje. Samtliga intervjuade talade om instabilitet på arbetsplatsen vilket i sin tur påverkade deras arbetsglädje och trivsel. När vi tittar på den andra delen av syftet, vilket innefattar vad som påverkar arbetsmotivationen, kom jag fram till att det fanns de respondenter som ansåg att arbetsuppgifterna spelar störst roll för deras motivation, medan andra ansåg att kollegorna var viktiga.



Lönen är inget som man lade stor vikt vid. Detta kan ju dock bero på att de intervjuade redan har en lön de är nöjda med. Arbetsuppgifterna är starkt kopplade till lönen och den lön som individen anser sig vara berättigad till men även det inflytande och handlingsutrymme de har rätt till. Samtliga intervjuade ansåg det väldigt viktigt med ett stort inflytande och handlingsutrymme, där uppgifterna gjorde att de kände att de gjorde skillnad för klienterna. Vi kan därmed konstatera att samtliga, trots olika erfarenheter inom yrket, ansåg att alla dessa delar är viktiga när det kom till upplevd arbetsglädje och arbetsmotivation. Även instabilitet på arbetsplatsen var en viktig faktor, då en ökad instabilitet ofta påverkar arbetsuppgifterna, något samtliga intervjuade såg som en mycket viktig del.

Många hade valt att stanna kvar på grund av arbetsuppgifterna istället för att välja en högre lön någon annanstans där arbetsuppgifterna inte verkade lika intressanta för dem. Arbetsuppgifterna i samband med den påverkan de kunde ha på brukaren var det viktigaste för samtliga intervjuade.

Slutsatsen kan därmed dras att arbetsmotivation påverkas av arbetsglädjen och att arbetsglädjen påverkas av de arbetsuppgifter som jobbet innefattar. Det är viktigt för en anställd att ha arbetsuppgifter som är intressanta och stimulerande, ett gott handlingsutrymme och god stabilitet på arbetsplatsen. Allting beror så klart på vem personen är och hur deras arbetslivserfarenhet ser ut men det är tydligt att arbetsglädje och motivation är starkt sammankopplade med varandra.

Gällande vidare forskning finns möjligheten att utöka den geografiska omfattningen för att få en mer generell uppfattning i hela Sverige. Det är även intressant att fortsätta vidare med forskningen när väl legitimationen har trätt i kraft, vilket öppnar upp för en vidare diskussion kring sjukhuskuratorn som profession. Eftersom den rådande bilden av sjukhuskuratorer ser annorlunda ut beroende på vem man talar med kommer den utveckling som legitimeringen innebär vara intressant att följa. Kommer legitimeringen öka professionen och därmed en sjukhuskura-

torns status på sjukhuset? Kan detta ha påverkan på arbetsuppgifterna och i sin tur påverka arbetsmotivationen och arbetsglädjen?

En annan intressant infallsvinkel hade varit att titta på hur sjukhusen arbetar för att bibehålla motivationen inom arbetslaget och hur man arbetar med de oklarheter som finns kring sjukhuskuratorer. Vidare tror jag att det finns mycket forskning som kan göras kring detta ämne utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv eller vidare forskning kring profession och sjukhuskurator som ett yrke.

## 7. Referenser

Acker, G. (2004) The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*. Vol.40, No.1.

Angelöw, B. (2002) *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, B. (2006) *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust*. Lund: Studentlitteratur

Angelöw, B. Jonsson, T. & Stier, J. (2015) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (1991) *Hälsans Mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Björktomta, S-B. & Arnsvik, A. (2016) *Socialt arbete- i rörelse*. Sollentuna: FoU Nordväst.

Bellner, A. (1996) The impact of educational level on occupational and physical therapists' perceptions of professional status. *The Occupational Therapy Journal of Research*, 16(3), 147-165.

Bryman, Al. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2015) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. (5. [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur AB.

Carlsson, B. (2005). *Hjälpprocesser i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Collins, S. (2007). Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice: Social work in Action*, 19 (4) 255-269.

Davies, M. & Connolly, J. (1995) The Social Worker's Role in the Hospital: Seen Through the Eyes of Other Healthcare Professionals. *I Health and Social Care in the Community*, Vol. 3 (5) 301-309.

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015) Intervjuer, I G. Ahrne & P. Svensson, (red.) *Handbok i kvalitativa metoder* (2.uppl.) (s. 34-54) Stockholm: Liber.

Fiske, S. T (2004): *Social Being; a core motives approach to social psychology*, USA: John Wiley and Sons, Inc

Granberg, O. (2016) *Ledarskap och organisation: i en föränderlig värld*. Lund: Studentlitteratur.

Gustavsson, B. (1998) *Det goda tjänstearbetet – förutsättningar för arbetstillfredsställelse i kundintensivt tjänstearbete*. Karlstad: Högskoletryckeriet.

Herzberg, F, Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959) *The Motivation to Work* (2nd ed.) New York: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1966) *Work and the nature of man*. 6. pr. New York: Crowell

Herzberg, F, m.fl, 1993. *The motivation to work-with a new introduction* by Frederick Herzberg. Originally published in 1959 by John Wiley & Sons inc New York.

Höög, J. (1985) *Arbetstillfredsställelse och frånvaro*. Diss. Umeå: Univ.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2016) *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Kullberg, K. (2011) *Socionomkarriärer - Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Diss. Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Lennér- Axelson, B. / Thylefors, I. (2005) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Liljgren, A. Pardin, K. (2010) Ändrad styrning av välfärdsprofessioner. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Nr. 3-4, sid. 270-288.

Lindmark, A. & Önnevik, T. (2011) *Human resource management: organisationens hjärta*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Lundin, A, Benke, de Neergaard, G, Johansson, B-M & Öhrling, C. (2009) *Kurator inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.

Malmström, C. & Nihlén, C. (2002) *Positiv Stress: leda och utveckla med hälsokompetens*. Malmö: Liber ekonomi.

Maslow, Abraham H. (1987) *Motivation and personality*. 3. ed. New York: Harper & Row

Russberg, A. & Angelis, J. (2018) *Piska eller morot?. Change management för hållbararbete-  
endeförändringar*. Lund : Studentlitteratur AB

Sandberg, H. (2011) *Samarbetshälsa - om effektivt samarbete och välbefinnande*. Lund: Studentlitteratur AB .

Segal, B. E. (1969) HIERARCHY AND WORK SATISFACTION IN A CHILEAN HOSPITAL. *Social Forces*, 48(2), 193-201.

Segerfeldt, C.-H. (2006) *Arbetsglädje*. Malmö: Liber AB .

SFS 2010:659. *Patientsäkerhetslag*. Stockholm: Socialdepartementet

Socialstyrelsen (2019) *Legitimation för hälso- och sjukvårdskuratorer*. Stockholm: Socialstyrelsen. Tillgänglig. [www.socialstyrelsen.se/aktuellt/legitimation-for-halso-och-sjukvardskuratorer/](http://www.socialstyrelsen.se/aktuellt/legitimation-for-halso-och-sjukvardskuratorer/) [Hämtad 2019-11-20].

Sjöberg, L. (1999) Maslowmyten. *Vetenskap och folkbildning*, [Elektronisk], nr 2 <http://www.vof.se/folkvett/19992maslowmyten> Tillgänglig: [2010-05-31] [Hämtad 2019-11-20].

Theorell, T. & Karasek, R. A. (1996) Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26.

Todorova, I. L. G, Alexandrova-Karamanova, A, Panayotova, Y, & Dimitrova, E. (2014) Organizational hierarchies in bulgarian hospitals and perceptions of justice. *British Journal of Health Psychology*, 19(1), 204-218.

Vetenskapsrådet. (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

White, M. & Bryson, A. (2013) Positive employee attitudes: how much human resource management do you need? I *Human relations*, 66 (3), 385-406.

Zanderin, L. (2005) *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

## 8. Bilaga: Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Vilket kön identifierar du dig som?
- När tog du din socionomexamen?
- Hur länge har du varit kurator inom hälso- och sjukvården?

### Nuvarande arbete:

- Hur länge har du varit på din arbetsplats?
- Varför valde du just denna arbetsplats?
- Beskriv ditt nuvarande arbete och dina arbetskollegor?
- Vad motiverar dig i ditt arbete?

### Trivsel:

- Beskriv stämningen på din arbetsplats
- Vad är mest positivt/negativt med ditt arbete?
- Hur är relationen mellan er kollegor?
- Vilken roll spelar cheferna?
- Vilken roll spelar arbetsuppgifterna?
- Vilken roll spelar organisationen?
- Varför har du valt att vara kvar på din arbetsplats?
- Har du haft funderingar på att sluta? Om ja - varför?

### Arbetsglädje:

- Vad är arbetsglädje för dig?
- Beskriv den upplevda arbetsglädjen på jobbet
- Vad påverkar din arbetsglädje på din arbetsplats?