



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidat

Undersköterskors motivation inom åldrvården

Assistant nurses motivation in elderly care

Författare: Sara Al Traboulsi

Handledare: Bengt Persson

Examinator: Klas Sundberg

Ämne/huvudområde: Företagsekonomi

Kurskod: FÖ2023

Poäng: 15 hp

Examinationsdatum: 2018-05-29

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Förord

Vill verkligen tacka min handledare Bengt Persson för en konstruktiv och hjälpsam handledning. Med min handledares kritik och värdefulla idéer under arbetets gång har jag lyckats komma så långt. Vidare vill jag tacka alla respondenter som deltog i denna undersökning.

Tack!

Abstract

Purpose: The study focuses on assistant nurses who work with dementia accommodation and the purpose of the essay is what motivates assistant nurses to work in elderly care.

Method: In order to answer the purpose, a qualitative study has been used. It gives a deeper understanding of motivation and what can lead to inefficiency. Open interview questions have been used to gather information.

Grounded theory: It involves gathering information from the different respondents and analyzing it to get a result.

Result: Through the empirical and analysis, a result is given in this chapter. The result shows that cooperation and appreciation is the reason for motivation. While inefficiency is due to injustice due to colleagues for different reasons. Stress and use of worksheets are also ineffective for assistant nurses.

Keywords: motivation, inefficiency, assistant nurse, dementia, accommodation

Sammanfattning

Undersköterskors arbetsdag varierar från dag till dag beroende på hur dementa äldreboenden mår, känner och agerar. Det finns dagar då äldreboende är glada och positiva men andra dagar kan de vara oroliga, nervösa och aggressiva. Syftet med studien är “vad är det som motiverar undersköterskor till att arbeta med dementa äldreboende inom åldringsvården”. Det studien visar är om undersköterskor ska kunna klara av svåra dagar krävs det bra samarbete mellan kollegorna. Undersköterskor motiveras genom samarbete och uppskattning av äldreboende och anhöriga. När undersköterskor inte upplever ett bra samarbete eller uppskattning blir de mindre motiverade till arbetet och ineffektiva. Denna studie visar att undersköterskor föredrar att själva påverka sina arbetsuppgifter och inte vara styrda. Styrning vill undersköterskor undvika och föredrar att kunna arbeta fritt med äldreboende. Resultatet visar att undersköterskor anser att fritt arbete är det bästa för att hjälpa dementa äldreboenden på bästa sätt.

Nyckelord: motivation, ineffektivitet, undersköterskor, dementa, boende

Begrepp

- Ålderdomshem eller åldringsvård är samma sak och båda tas med i uppsatsen. Ålderdomshem/åldringsvård är där äldre personer hamnar för att få möjlighet till vård (NE, u.å.). Det beror på att de inte kan ta hand om sig själva på grund av åldern.
- Äldreboende är ett namn för äldre människor som har behov av vård. (NE, u.å.). I uppsatsen står det i många gånger bara boende men det är samma sak som äldreboende.
- Arbetsblad är det som undersköterskor går efter där det står allt de ska göra under dagen. Det kan till exempel stå tvätta klockan 10.00 eller mata boende klockan 15.00 osv.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Inledning..... | 1 |
| 1. Problemdiskussion..... | 1 |
| 1.1 Syfte..... | 2 |
| 1.2 Problemformulering..... | 2 |
| 1.3 Avgränsning..... | 2 |
| 2. Metod..... | 3 |
| 2.1 val av metod..... | 3 |
| 2.2 Grundad teori..... | 3 |
| 2.3 Intervju..... | 4 |
| 2.4 Analysmetod..... | 5 |
| 2.5 Tillförlitlighet och trovärdighet..... | 6 |
| 2.6 Etiska aspekter..... | 6 |
| 2.7 Om mig..... | 6 |
| 3. Kort presentation..... | 8 |
| 3.1 respondenter..... | 8 |
| 3.2 Ålderdomshemmen..... | 8 |
| 4. Empiri..... | 9 |
| 4.1 Arbetsdag..... | 9 |
| 4.2 Arbetsblad och scheman..... | 10 |
| 4.3 Relationen med arbetskamrater..... | 12 |
| 4.4 Uppskattning..... | 14 |
| 4.4.1 uppskattning av boende..... | 14 |
| 4.4.2 Uppskattning av anhöriga..... | 15 |
| 4.5 Det behövs fler personal..... | 17 |
| 5. Analys..... | 18 |
| 5.1 Arbetsinnehåll..... | 18 |
| 5.2 Styrning..... | 20 |
| 5.3 Relationen med arbetskamrater..... | 21 |
| 5.4 Uppskattning..... | 23 |
| 6. Resultat..... | 25 |
| 6.1 samarbete..... | 25 |
| 6.1.1 Ineffektivitet avseende samarbete..... | 26 |
| 6.2 Uppskattning..... | 27 |
| 6.2.1 Ineffektivitet..... | 28 |
| 6.3 Arbetsinnehåll..... | 29 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 6.4 styrning..... | 29 |
| 7. Slutsats och diskussion..... | 30 |
| 8. Egen reflektion | 33 |
| 9. Källförteckning..... | 34 |
| Bilaga 1 | 36 |

Inledning

I detta kapitel introduceras problemdiskussionen, syftet, problemformuleringen och avgränsning.

1. Problemdiskussion

Är det tänkt att bara gå till arbetsplatsen, sköta jobbet och därefter gå hem? Finns det något som påverkar individer på en arbetsplats eller är det inget som vi bryr oss om? Kan kollegor påverka vårt sätt att arbeta eller inte. Det kan bero på vilket jobb individen har valt. Men hur är det att jobba inom vården och speciellt som undersköterska? Vilka faktorer upplevs som viktigast på en arbetsplats?

“Motiverade medarbetare vill prestera något extra för organisationen, de vill använda sina färdigheter och arbetar av egen kraft att göra det som är bra för organisationen” (Jacobsen och Thorsvik, 2014, s. 222-223). Citatet förklarar varför det är viktigt att anställda är motiverade. Genom att anställda blir motiverade blir resultatet bättre. Jacobsen och Thorsvik (2014) nämner att anställda är de som bildar kapital. Att utnyttja kompetensen tillsammans leder till framgång för företaget.

Att jobba som undersköterska är inte lätt (Kommunal arbeten, 2011). Karin Karlsson som jobbar med dementa på ett ålderdomshem berättar att det gäller inte bara att ta hand om äldre människor och se till att deras hygien är bra. Det krävs mycket mer (kommunal arbeten, 2011). Hon nämner en hel del saker som måste göras och vad hon får höra dagligen. Att en boende följer ständigt efter personalen, då han/hon är orolig, nervös eller rädd. De klagar hela tiden. Med äldreboende och speciellt med dementa kan det uppstå att de inte vill ta sin medicin. Att vissa vägrar att äta. Anhöriga kan ringa upp personalen och vara väldigt arga. Det påverkar undersköterskor negativt.

Karlsson, Ekman och Fagerberg (2008) Förklarar att i den västerländska världen finns en stor mängd äldre människor. Människor som flyttas till ett ålderdomshem behöver hjälp och vård. Därför bör undersköterskor vara beredda på att ge all sin tid till jobbet för att de ska få den vård och hjälp som de behöver. Vidare förklara Karlsson, Ekman och Fagerberg (2008) att på

grund av de äldres sjukdomar eller brist på att uttrycka vad de behöver kan det bli stressigt för undersköterskor. (Karlsson, Ekman och Fagerberg, 2008).

Duong, Patel och Chang (2017) beskriver att demens är en sjukdom som påverkar individens känslor, och sina fysiska förmågor. Människor med demens lider av förändrat beteende. Kommunikation och talförmågan försämras. De har även svårt att känna igen objekt. Ljubenkov och Geschwind (2016) förklarar att Demens är en intellektuell störning som leder individen till en oberoende funktion. Demens är en skada i hjärna och som Duong, Patel och Chang (2017) förklarar att det orsakas av "*synaptic failure, inflammation and change in cerebral metabolism*" (Duong, Patel och Chang, 2017, s. 118).

1.1 Syfte

En stor del av de som är dementa hamnar på ålderdomshem. De behöver hjälp, skydd och stöd. De får en försämrad kommunikation och talförmåga. Vilket innebär att de har svårt att uttrycka sig. Holms och Amin (2016) definierar det som hjärnsjukdom vilket kännetecknas av att ha kort minne. För att dementa äldreboenden ska få hjälp krävs det att undersköterskor är motiverade.

Syftet med uppsatsen formuleras till "vad är det som motiverar undersköterskor till att arbeta med dementa äldreboende inom åldringsvården".

1.2 Problemformulering

Vilka arbetsförhållanden inom åldringsvården motiverar undersköterskor till att jobba?

1.3 Avgränsning

Det finns uppsatser skrivna om motivation på arbetsplatsen men det är en bred fråga. Att bli motiverad kan bero på olika saker.

Anledningen till varför studien kommer att rikta sig mot undersköterskors motivation på arbetsplatsen beror på att de är underskattade. Undersköterskor har mycket att sköta, och det gäller både fysiskt och psykiskt arbete. Det står inte mycket om de i vetenskapliga artiklar. Bara undersköterskor kommer att intervjuas och inte chefer. Det kan vara en fortsatt studie om hur chefer motiverar undersköterskor till att arbeta med dementa boende.

2. Metod

I detta kapitel introduceras metoden för att förklara och tydliggöra hur studien genomförs. Det diskuteras om olika vetenskapliga begrepp och beskrivs varför de är valda. Jacobsen (2002) beskriver att kunna få tag på empiri måste forskaren “tränga in i andras liv, miljö och situation” (Jacobsen, 2002, s. 20).

2.1 val av metod

Syftet med studien är hur undersköterskor blir motiverade till att arbeta med dementa äldreboende inom åldringsvården. För att kunna samla material på bästa sätt, är kvalitativ metod mest lämplig. Rennstam och Wästerfors (2015) förklarar att kvalitativ metod genomförs för att undersöka frågor som inte kan besvaras med siffror.

“Det mest grundläggande draget i kvalitativ forskning är den uttalade viljan att se eller uttrycka händelser, handlingar, normer och värden utifrån de studerade personernas eget perspektiv” (Bryman, 1997, s. 77).

Repstad (2007) menar att kvalitativ metod handlar om att karaktärisera. Ordet kvalitativ innebär kvaliteter vilket betyder egenskap eller framträdande. Själva målet med kvalitativ metod är att ge en helhetsbeskrivning för specifika miljöer. Det som kännetecknar kvalitativ metod är “observation, information- och respondentintervjuer samt källanalys”. (Repstad, 2007, s. 15).

2.2 Grundad teori

Uppsatsen bygger på grundad teori. Med andra ord är materialet insamlat genom kvalitativ metod. Det innebär att börja med intervjufrågor och därefter intervjua undersköterskor. Skrev tidigare om klassiska motivationsteorier, men klassiska teorier begränsar skrivandet mycket. Därför blev det grundad teori istället.

Glaser (2010) förklarar att grundad teori är en multivariat. “Den sker i sekvenser, samordnat, samtidigt, serendipiskt (öppet för oväntade upptäckter) och schematiskt” (Glaser, 2010, s. 21) Forskaren bör vara beredd på att få all typ av information från respondenten. Det innebär att

lyssna noga när respondenten pratar för att information blir materialet som forskaren ska använda.

Glaser (2010) menar att grundad teori är en “integrerad uppsättning begreppsliga hypoteser” (Glaser, 2010, s. 23). Det innebär att grundad teori innehåller påståenden när det gäller förhållande mellan begrepp. Grundad teori skapas praktiskt då forskaren intervjuar respondenten och får information genom deras erfarenheter och uppfattning om hur det är. Det är bra att notera det med personliga erfarenheter. Det är det grundad teori handlar om. Att samla material från respondenter när de berättar om sina egna uppfattningar kring ämnet.

Glaser (2010) förklarar vidare att en grundad teori är att finna det som redan finns. Han påpekar att en grundad teori inte är en uppfinning. Den är bra för tillfället då forskaren undersöker om det och kommer fram till sitt resultat genom den forskningen. Det innebär alltså det som Glaser (2010) beskriver att det krävs därefter “utveckling av nya kategorier och deras egenskaper eller kännetecken” (Glaser, 2010, s. 23).

2.3 Intervju

I intervjuerna har jag i huvudsak fokuserat på personintervjuer med öppna frågor. Trost (2010) anser att det bästa vid användning av kvalitativ metod är öppna frågor. Öppna frågor är ostrukturerade vilket ger respondenten möjlighet till att ha fler svarsmöjligheter. Trost (2010) förklarar vidare att strukturerade frågor inte ger respondenten någon möjlighet att svara på ett annat sätt än det som intervjuaren har lagt upp.

Uppsatsen bygger på grundad teori. Det innebär att öppna frågor är det bästa att utgå ifrån när det gäller denna uppsats. Med grundad teori gäller det att få in material om ämnet utan att börja med någon teori. Genom att inte ha teorier att utgå ifrån kan det vara svårt att ställa strukturerade frågor. Det gäller att ställa öppna frågor och få så mycket information som möjligt. Det är den informationen som är materialet i denna uppsats.

Genom personliga intervjuer blir det möjligt för respondenter att kunna uttrycka sig fritt utan att tänka på vad andra har sagt eller vill säga. Respondenten kan känna sig fri för att kunna besvara frågan på bästa sätt. Det som är bra med personliga intervjuer är att varje respondents åsikt tas med. Enligt Häger (2007) så handlar slutna frågor om att ställa ett par frågor som för det mesta besvaras med ja eller nej. För att få mer material om vad som motiverar

undersköterskor, krävs det djupare svar. Vidare nämner Häger (2007) att det kan gå fel med slutna frågor om respondenten är motvillig. Han ger ett exempel om att ifall intervjupersonen bara svarar med ja eller nej och därefter pratar om något annat.

Urvalet som jag har riktat mig in på är undersköterskor på ålderdomshem som jobbar med att ta hand om dementa äldreboenden. Åtta respondenter har intervjuats för att samla information om hur de blir motiverade på arbetsplatsen. Samt vilka hinder de möter på arbetsplatsen.

Redan vecka 11 har jag kontaktat cheferna på ålderdomshem 1 och 2 för att meddela om att jag vill intervju undersköterskorna där. Cheferna meddelade alla undersköterskor och åtta undersköterskor delta.

2.4 Analysmetod

Uppsats bygger på grundad teori, då kvalitativ metod ligger i fokus. Att samla in information är det första som görs i en grundad teori. Det är mycket information som samlas in när det används öppna frågor i intervjun. All information som samlas in ska inte användas. Rennstam och Wästerfors (2015) menar att materialet som forskaren får in är rörig och måste bearbetas. Det handlar om att sortera materialet som forskaren får tag på. Därefter ska det onödiga materialet tas bort, vilket är det som inte hör till ämnet. Det heter att reducera. När det är klart, ska materialet argumenteras.

Sortera är det som Glaser (2010) menar det sista i grundad teori forskningen. Allt material som samlats in ska sorteras. Det krävs hårt arbete och mycket skrivande av grundad teori innan forskaren kommer fram till sortering. Det gäller att materialet som har samlats in är bra nog, vilket innebär bra med insamlat material. Glaser (2010) menar att även använda minnesanteckningar. Med andra ord så görs en grundad teori där mycket material samlas in för att därefter hamna på nästa steg vilket är sortering av det materialet. (Glaser, 2010)

Efter att ha sorterat klart blir det enklare att få ordning och reda på materialet som finns för att därefter reducera det som inte behövs. Det innebär att ta bort allt material som inte är viktigt. Uppsats är baserad på grundad teori med öppna intervjufrågorfrågor. Det leder till att respondenten pratar om allt möjligt och helt fritt. Därför gäller det att reducera material som inte riktigt hör till ämnet. Rennstam och Wästerfors (2015) menar att det inte går att återberätta allt material som har samlats in. Därför ska reducering ske. Efter att ha sorterat och

reducerade materialet ska uppsatsen argumenteras. Det handlar inte bara om att få ordning på informationen eller materialet utan forskaren måste påstå något. (Rennstam och Wästerfors, 2015).

2.5 Tillförlitlighet och trovärdighet

Jacobsen (2002) menar med tillförlitlighet och trovärdighet att texten i uppsatsen måste få oss att lita på den. Den ska vara utformad och genomarbetad på ett trovärdigt sätt. Det i sin tur ger tillit. Forskaren vill ha hög grad av trovärdighet men det finns problem med för många intervjuer för att då räcker inte tiden (Jacobsen, 2002). Ahrne och Svensson (2015) beskriver att det inte finns någon absolut mening med att intervjua en eller två personer. Det ger inget bra resultat och definitivt inte någon trovärdighet i uppsatsen.

2.6 Etiska aspekter

Det kan vara jobbigt för anställda att besvara frågor som handlar om vad som motiverar dem och de kan anse att det finns en nackdel med att besvara sådana frågor med tanke på att de inte vill att chefen till exempel får reda på det. Därför måste jag som forskare se till att skydda och respektera respondenterna genom att ge dem möjlighet till anonymitet ifall det är deras vilja. Trost (2010) förklarar att anonymitet innebär att respondentens namn inte tas med. Genom det kan anställda våga ge mer information och intervjun blir mer relevant. För ifall respondenten känner att chefen kan ta reda på svaren kommer han/hon att ge felaktig information. Svaren kanske blir bara då att respondenten är väldigt motiverad vilket inte stämmer med verkligheten. Därför är anonymitet viktigt. Trost (2010) nämner att det är viktigt med tystnadsplikt. Respondenten ska vara medveten om att ingen utomstående kommer att få den informationen som respondenten ger. Ingen ska kunna få tillgång till att veta vad respondenten sagt eller vem han/hon är (Trost, 2010). Det är bra att tala om för respondenterna vilka förutsättningar som ligger bakom intervjun som görs samt varför den görs. Det är även viktigt att tala om för respondenterna om var uppsatsen kommer att publiceras och hur informationen kommer att påverka uppsatsen (Häger, 2007).

2.7 Om mig

Att intervjua kräver tid och koncentration. Samt att fokusera på allt som händer. Det innebär inte bara genom den informationen som respondenten ger mig utan också genom deras kroppsspråk. Genom det kan jag förstå om det respondenten säger är sant eller inte. Till

exempel säger respondenten att han/hon älskar att jobba med människor men att jag upplever att bemötandet är dåligt. Det kan innebära att det respondenten säger inte är sant.

Något som kan vara en fördel för min undersökning är att jag har en invandrabakgrund. Det finns fyra respondenter med invandrabakgrund. Det kan vara så att respondenterna vågade ge mer information för att de kände att vi har något gemensamt. Jag kommer från Libanon och kan prata arabiska. När jag intervjuade respondent 5 sade hon till mig innan vi började, "det finns verkligen saker jag vill prata om när det gäller vårt yrke och jag tror du kommer att förstå mig". Det innebär att det finns ett förtroende och någon typ av säkerhet bara för att vi har en invandrabakgrund. Hon valde också att nämna vissa saker på arabiska för att hon inte ville att någon skulle höra, trots att det bara var jag och hon i rummet. Hon ville berätta mycket om hur hon upplever att det är orättvist på grund av hennes invandrabakgrund. Jag fick höra flera gånger av respondenterna "det är så för att du vet, vi är invandrare". Det gav mig en känsla av att respondenten framför mig upplever att vi har något gemensamt och att det är enklare för dem att ge information för att jag uppfattas förstå det de går igenom.

När det gäller respondent 2 så var hon också väldigt bekväm under intervjun. Hon kommer från Somalia och bara för att jag har en invandrabakgrund kände jag att hon fritt kunde prata om orättvisan som hon upplever varje dag på arbetsplatsen. Jag behövde inte säga vart jag kommer ifrån eller vilken religion jag har. Hon relaterade till sin religion många gånger under intervjun och jag märkte att hon utgick från att vi har samma religion utan att jag sade något om det.

3. Kort presentation

3.1 respondenter

Respondent 1 är svensk. Har varit anställd hos kommunen sedan 2008 och har jobbat som undersköterska i 10 år. Är utbildad undersköterska.

Respondent 2 kommer från Somalia. Hon har jobbat som undersköterska i två år och är utbildad till undersköterska.

Respondent 3 är svensk. Hon har jobbat som undersköterska i 24 år nu. Hon är utbildad till undersköterska.

Respondent 4 är Svensk. Hon har jobbat som undersköterska i 20. Tidigare jobbade hon på hemtjänsten. Hon är utbildad till undersköterska.

Respondent 5 kommer från Irak och har bott i Sverige i 25 år. Är utbildad till frisör och har jobbat inom det i många år. Hon är också utbildad till undersköterska och har jobbat inom det i 4 år.

Respondent 6 kommer från Libanon, och har bott i Sverige i 24 år. Hon har jobbat som undersköterska i sex. Hon är utbildad till undersköterska.

Respondent 7 kommer från Chile. Hon har jobbat som undersköterska i 23 år. Hon är utbildad.

Respondent 8 är svensk. Han har tidigare jobbat med allt möjligt. Har jobbat som fönsterputsare, lastbilschaufför, svetsare mm. Har jobbat som undersköterska i 15 år och är utbildad till det. Han är även utbildad inom demensvård.

3.2 Ålderdomshemmen

Ålderdomshem 1 är för äldreboende med inriktning demens. Den är stor och fräsch. Innehåller 55 rum för boende. Här jobbar respondenterna 5, 6 och 8.

Ålderdomshem 2 är också för äldreboende med inriktning demens. Den Omfattar fyra våningar med 27 rum. Här jobbar respondenterna 1, 2, 3, 4 och 7

4. Empiri

4.1 Arbetsdag

Undersköterskor har arbetsuppgifter som måste göras varje dag när de kommer till jobbet.

Mina arbetsuppgifter, det är ju att vi har omsorg om de här boende då, och det är att man tar upp dem på morgonen och gör rent dem därefter städa deras rum för att ha hel hygien på boende. Därefter se till att de får mediciner. Viktigt att i slutet av dagen se till att de blir duschade, har fina och rena kläder. Vi måste även tvätta och diska. (respondent 1).

Jag ger medicin, städar, hjälper med hygien och allt. Mata de som inte kan äta annars kan de äta själva (respondent 2).

Det finns även andra saker som en undersköterska måste sköta.

Se till att boende har aktiviteter, få dem att äta i tid, mäta blodtryck och ta prover (respondent 6).

De flesta respondenterna har svarat samma sak om deras arbetsuppgifter. De har ungefär samma arbetsuppgifter, det spelar ingen roll om det är på ålderdomshem 1 eller 2. Arbetsuppgifterna görs lika. Men det är inte alltid det fungerar för undersköterskor att utföra dessa arbetsuppgifter och se till att de görs varje dag.

Varje dag är en ny dag. Boende är så olika. En dag är de pigga och glada, nästa dag är de ledsna, nervösa eller oroliga. Det leder till att boende lyssnar mindre och det kan vara svårt att mata dem eller klä på dem. (Respondent 7).

Det handlar inte bara om det utan det finns nackdelar som en undersköterska kan stöta på i en arbetsdag då arbetsuppgifterna ska genomföras.

Det är tungt, tunga lyft och man sliter mycket på sig själv. Kan känna ibland att det vore bättre om jag hade varit mer tränad. Det krävs ibland mycket styrka.

Det är ju så också att vissa dagar är jobbigare än andra. Ibland kan det bli för mycket när de skriker och så. En annan nackdel kan vara den känslan att vara rädd för att få ett slag. Ibland kan de bli riktigt aggressiva och stå till en. (respondent 4)

Arbetsuppgifterna i sig kan undersköterskor uppleva som jobbiga.

Det känns stressigt när vi ska ta hand om så många boende och inte hinner med alla samtidigt. Vissa boende får vänta längre än andra. (Respondent 6)

Ibland kan det upplevas lite för mycket med dessa arbetsuppgifter varje dag. Det kan bli väldigt träffande när det är många boende och många som ska bli matade samtidigt. Det kan alltså bli mycket stress. Det är arbetsuppgifter som måste skötas varje dag. Men det går inte alltid att få boende att lyssna eller så. Stressigt blir det absolut. (respondent 1)

4.2 Arbetsblad och scheman

Något som de flesta undersköterskor jag intervjuade klagade på att de har arbetsblad. På ålderdomshem 1 har de länge använt arbetsbladen men det är nytt för undersköterskor på ålderdomshem 2. Det beror på att de tidigare inte hade arbetsblad och att den nya chefen ville att alla undersköterskor på ålderdomshem 2 ska följa arbetsbladen. När jag ställde frågan till respondent 1 om vilka för och nackdelar det finns med detta yrke, svarade hon:

Fördelen var när vi kunde styra våra arbetsdagar själva som man har planerat. Ifall man jobbar med samma person då kan man planera bättre hur arbetet ska ske, till exempel hela helgerna. Dela upp arbetet mellan oss för att det ska vara så effektivt som möjligt. (respondent 1).

Nackdelen med yrket, enligt respondent 1 är:

Nu är vi mer styrda vilket jag upplever är en nackdel. Jag tycker att det är svårt att styra dementa när det finns arbetsblad. Till exempel kan det stå på pappret att en boende måste gå på toaletten klockan tio. Vilket är svårt att styra. Utan de bör gå när de själva känner för det. Då är det bara att hänga med. Vi är mer styrda nu. Även maten. Det är bestämt att de ska äta i en speciell tidpunkt, vilket är svårt att få en dementa att alltid äta just i den tidpunkten det är planerat. Det går inte att styra en dement. Känslan av att själv påverka arbetsdagarna och arbetsuppgifterna som vi har är bättre än att vara styrd. Jag upplever att känslan av att själv påverka och planera. Sätta upp mina planer är bättre. (respondent 1).

Jag hade föredragit att gå ut i solen med en boende när jag känner för det, än att städa ett rum som det står i pappret och som vi måste följa. Jag blir mer motiverad till att göra något med boende än att bara ständigt följa pappret vi har (Respondent 2).

Det som gav respondent 1 mer glädje på jobbet var känslan av att själv styra sina arbetsuppgifter. Hon upplever att det är enklare att styra sin arbetsdag för att hon jobbar med dementa boende. De är svåra att hantera ibland och därför så upplever hon att det är viktigt att kunna styra sin dag. Det finns för- och nackdelar med arbetsblad.

Det som är bra med arbetsbladen är om man vet att man ska jobba med någon som kanske inte vill göra så mycket, när den personen får ett arbetsblad så blir han/hon tvingad till att utföra arbetet. Det som står på arbetsbladet måste då uppfyllas. Sedan gäller det att kollegan gör det annars blir jag tvungen till att göra det själv. Det jag kan göra är att tala om för min kollega att "titta på ditt arbetsblad, det är du som ska göra det, jag har det här att ta hand om". Så att så blir det. (Respondent 8)

Nackdelen med arbetsbladen är att vi blir mer låsta. Det är svårt att vara flexibel. Om jag har ett papper där det står precis det jag ska göra då behöver jag inte ha en demensutbildning eller vara utbildad till undersköterska. Det står att man ska ta hand om boende eller tvätta. Då börjar man liksom fundera på, ja men det vet jag. Jag vet vad jag ska göra, det är det jag är utbildad till. (Respondent 8)

Respondenterna är negativt påverkade på grund av ändringarna

Det med ändrandet av schemat och att vi måste springa hit och dit hela tiden, upplever jag är jobbigt. Vi måste springa på fyra olika plan. Det känns inte lika roligt som förut när vi hade möjligheten till att själva kunna påverka arbetsuppgifterna. Det är bättre att ha fokus på sin egen avdelning och inte springa upp och ner hela tiden. Att ha i huvudet att sköta om alltihopa hela tiden är jobbigt. Jag tycker att det är på något sätt ett hinder. Man känner inte samma glädje då. Man tappar fokus på sin avdelning och resultatet blir att strunta i alltihopa. (respondent 3)

Känslan av att själv påverka arbetsdagarna och arbetsuppgifterna som vi har är bättre än att vara styrd. Sätta upp mina planer är bättre. Det systemet vi hade först är bättre mycket bättre än det vi har nu. Sedan så är det också en nackdel att vi gör nya scheman igen, då menar de på att vi ska springa från våning till våning. Då får du inte den här fingertoppskänslan. Du lär dig signalerna på den våningen du arbetar på, med dementa. Ifall de behöver gå på toaletten eller vilja göra något. Det kan man se genom deras beteende. Men ska vi springa såhär, upp och ner hela tiden, då blir det svårare att lära sig de här små detaljerna. Hur man

pratar med dem, hur man lurar dem till att duscha eller äta när de ska göra det. (respondent 4).

4.3 Relationen med arbetskamrater

Undersköterskors uppfattning om samarbete och hur viktigt det är för dem på arbetsplatsen.

Det är viktigt att trivas med arbetskamrater. hade jag inte gjort det så hade jag nog försökt hitta ett nytt jobb eller varit sjukskriven hela tiden (respondent 3).

Alla som jag jobbar med i min avdelning tycker jag är jättebra. Jag kommer till jobbet och är väldigt glad. Att tänka på att jag kommer att jobba med en kollega jag trivs och kan samarbeta med är det som får mig positiv till att arbeta (Respondent 8).

Att känna samhörighet och att kunna arbeta med kollegor är det viktigaste här på ålderdomshem 2. Annars kan vi inte jobba. I detta yrke krävs det mycket samarbete och kommunikation. Vi måste lyssna på varandra och sköta jobbet tillsammans. Bra dialog alltså. Arbetet sker två och två. Men synd nog kan jag inte jobba med alla. Jag upplever att vissa föredrar att jobba med någon annan än med mig. Det blir inget bra arbete när jag upplever att kollegan inte vill jobba med mig. (Respondent 7)

Jag upplever att det är viktigt att det finns samspel mellan varandra. Teamwork är viktigt men som synd så upplever jag att vi inte har det alltid. Jag känner inte att det funkar med alla. Upplever grupperingar på arbetsplatsen vilket jag personligen inte tycker är bra. För att vi måste samarbeta mer för att uppnå målen. Känner att det påverkar arbetsmiljön när det finns grupperingar. Helt ärligt så kan jag ibland få en negativ känsla av dessa grupperingar. Jag vill kunna arbeta så bra som möjligt utan hinder. (respondent 6).

Hur viktigt är det egentligen att kunna samarbeta med kollegor. Vad är det som verkligen får undersköterskor till att vilja samarbeta mer?

När man arbetar med dementa ska det finnas ett starkt samarbete. Vi måste jobba två och två. För att det ska vara möjligt så måste också dem man jobbar med vara positiv och jobbar rättvist. Och att vi trivs med jobbet tillsammans. Det blir mycket roligare och man har mer

samspelt med bra relation till anställda. Det är också viktigt att kunna diskutera med personen man jobbar med. Har jag en dålig dag så vill jag prata om den med kollegan. När en boende dör kan det vara bra att prata med den man samarbetar med för att det ska kännas bättre (Respondent 8).

Respondent 5 och 2 berättar hur de upplever när det kommer till samarbete och att det inte fungerar att jobba med vissa kollegor.

Det är väldigt viktigt att ha bra relation med kollegor. Det finns vissa som är lite svåra att jobba med. De vill helt enkelt inte jobba med mig och jag har känt det flera gånger. Ja, jag upplever att vissa inte vill samarbeta med mig bara för att jag har en invandrarbakgrund. De föredrar att jobba med en svensk istället. (respondent 5).

Det är viktigt att kunna känna samhörighet med arbetskamrater. Det är nog det viktigaste här på Ekoxen. Det finns några som visar att de absolut inte vill jobba med mig. Det kan påverka arbetsmiljön negativt. Det är inte alls kul att veta att en del undersköterskor inte vill arbeta med mig. Det känns väldigt trist och jobbigt. Det kan bero på min själ eller att vissa här har islamofobi. Samarbete krävs här. Det är rund 4 stycken som inte vill. Men resten kan jag samarbeta med bra. (respondent 2).

Arbetsuppgifter görs i par men vad kan hända om en del kollegor inte arbetar lika flitigt som den andra kollegan? Blir arbetet lika effektivt eller?

Det är väldigt viktigt att jobba med någon som jobbar likvärdigt som en själv gör. Jag kommer ihåg för några år sedan då hade vi en väldigt tung boende som hade svårt att resa sig från stolen. Det som krävs då är att försöka hjälpa honom att resa från stolen vilket var ett tungt arbete att sköta då. En kollega lyckades alltid lura mig till att sköta det. Det visade sig att hon hade ont i ryggen och inte ville hjälpa till med just honom då. Så att jag fick sköta det. Efter att jag fick reda på det blev det konflikt mellan oss. Sedan dess har vi inte jobbat ihop. (respondent 1).

Det skulle inte fungera om man inte kunde jobba ihop men någon. Vårt jobb kräver samarbete och vi jobbar alltid i par. (respondent 4).

Det är viktigt att kunna samarbeta. Synd nog har jag upplevt många gånger att vissa försöker sköta det enkla jobbet. Till exempel "Jag tar disken så kan du sköta boenden". Det har uppstått konflikter på grund av det, absolut. Därför är det viktigt att säga till så att man inte i slutändan tappar motivationen bara för att man inte säger ifrån (Respondent 8).

4.4 Uppskattning

4.4.1 uppskattning av boende

Alla undersköterskor gav samma svar när frågan ställdes "upplever du att boende uppskattar det du gör"

Jag tycker om när de blir glada och kommer fram till mig med ett underbart leende. Det gör mitt hjärta varmt (respondent 3).

Jag älskar alla boende här. Måste krama dem och kamma dem varje dag. Säga dag god natt varje dag. Se till att de sover bra. Upplever verkligen att de uppskattar det (Respondent 7).

Jag bara älskar när boende är glada och tacksamma. Det ger mig glädje. Känslan av att jag ha gjort något bra gör mig positiv och känner att jag bara vill jobba mer (respondent 4).

Respondenternas svar när en dement svär åt dem.

Jag blir absolut inte ledsen när de svär eller säger något elakt. Jag förstår deras sjukdom och förstår att de inte är medvetna om det de säger. (respondent 2)

Vi får höra allt möjligt. De svär åt oss. Men det är inget jag tar åt mig. Vi är så vana med att höra svärord från dem så att det bara rinner av en. Ska man vara känslig på de viset så ska man inte arbeta här (respondent 1).

När jag upplever att boende uppskattar det jag gör blir jag väldigt glad. Visst så svär de också varje dag åt oss, men det är inget jag idag tar åt mig. I början kunde jag faktiskt ta åt mig väldigt mycket men inte längre. Jag tar bara åt mig när de uppskattar mitt arbete. När de svär uppfattar jag det mer på grund av deras sjukdom. Så att nej, jag tar inte åt mig längre. Men det finns kollegor som tar åt sig och det märks. Därför är det också viktigt att med sina

kollegor prata om det och skratta tillsammans om det boende säger. Att mer göra svärorden till ett skämt istället för att ta åt sig. Vi försöker att se till att inte samma undersköterska tar hand om samma boende som svär hela tiden utan att vi då turas om. Det känns inte jobbigt då vi samarbetar på detta sätt (Respondent 8).

Respondent 6 nämnde att det kan finnas vissa fall då boende blir aggressiva helt plötsligt.

Ibland kan vissa boende bli aggressiva när de uppfattar att jag vill slå dem när jag bara vill hjälpa till. Det beror på vad de ser för stunden. (respondent 6).

4.4.2 Uppskattning av anhöriga

Alla fem respondenterna som jobbar på ålderdomshem 2 svarade att de känner att de blir uppskattade av anhöriga och att de är så tacksamma hela tiden.

Jag tycker verkligen att anhöriga uppskattar det vi gör. De ser hur jobbiga boende är när de kommer hit och förstår vilket hårt arbete vi har (Respondent 1).

Jag tycker vi blir uppskattade. Anhöriga kommer fram till mig och säger till exempel ”tack så mycket för att du tar hand om vår mamma”. Blir så glad när jag hör det. För att det är viktigt för mig att hjälpa människor och när jag både hjälper och blir uppskattad för det, känner jag mig lycklig (respondent 2).

När jag blir uppskattad får det mig att tänka positivt så fort jag får höra ett “tack” från en anhörig. Det ger mig en känsla att jag har gjort något bra. Jag har haft bra relation med många anhöriga (respondent 3)

Att bli uppskattad av anhöriga ger mig styrka om jag ska vara ärlig. Det är därför jag går hit varje dag, på grund av den tacksamheten. Det är det som får mig att känna att jag gör ett bra jobb. Och att jag verkligen behövs (respondent 4).

Jag tycker inte att anhöriga skyller på oss eller klagar. De är väldigt trevliga (Fresia Lobos).

Det är vad respondenterna upplever på ålderdomshem 2. På ålderdomshem 1 är det annorlunda.

En del anhöriga uppskattar det vi gör men en del gör inte det. Vissa anhöriga är alltid glada och tacksamma. De förstår vilket hårt arbete vi har. Och vissa klagar bara hela tiden. De vill mer än vad vi kan erbjuda. Jag tycker anhöriga borde veta det själva. Det jag gör är att förklara hur vi har det och att det. För det mesta, efter att de har fått höra om de olika anledningarna brukar de tacka mig. Men sen är det många som också inte bryr sig om vad vi säger och är missnöjda ändå. Det gör mig besviken och frustrerad över att de inte kan förstå hur vi har det (Respondent 8).

Jag blir uppskattad av vissa anhöriga och får hör hela tiden hur tacksamma de är vilket gör mig väldigt glad. Det känns så bra att kunna höra något bra från en anhörig. Jag gör mitt bästa och kämpar för att arbetet jag utför ska vara så bra som möjligt. Därför är det viktigt med uppskattning. Men vissa anhöriga är inte tacksamma. Jag har upplevt att en anhörig inte vill prata med mig, och föredrar någon annan. Har märkt att dessa anhöriga då kontaktar svenska undersköterskor. Tycker inte det ska vara så när jag är utbildad och kunnig som alla andra (respondent 5).

Hon ger även ett exempel på en anhörig som ignorerade henne totalt.

Jag kan ge ett exempel på en gång då en anhörig skulle hälsa på sin mamma. Det fanns ingen i fikarummet förutom honom, så att jag tänkte bjuda på kakor. Det jag gjorde då var att ta kakorna dit och ställa dem på bordet. Även frågade honom om det finns något annat han ville ha. Han var väldigt kall mot mig och när en svensk undersköterska kom in i rummet, sade han "äntligen någon från personalen man kan prata med". Det sårade mig verkligen och det jag gjorde var att gå ut ur rummet och fortsätta med mina dagliga arbetsuppgifter (respondent 5).

Det finns anhöriga som uppskattar mitt arbete och det finns vissa som inte gör det. De kan till exempel klaga hela tiden på arbetet och lägga skulden på mig för saker jag inte har gjort. Något som jag har upplevt och som tyvärr har skett flera gånger är att det finns anhöriga som inte vill att någon med invandrarbakgrund ska ta hand om deras föräldrar. Jag har uppfattat att de upplever mer trygghet när en svensk gör det än när jag gör det. Det förstår jag genom sättet de pratar med sig och hur kalla de är mot mig, men å andra sidan trevliga mot andra svenska undersköterskor (respondent 6).

Kontaktpersonen som jag har är väldigt otrevlig mot mig och det är därför jag föredrog att byta kontaktperson. Jag klarar inte av att bli bemötande på ett dåligt sätt när jag bara sköter mitt jobb så bra jag kan. (Respondent 5)

En kontaktperson är en anhörig som undersköterskor kontaktar ifall en boende behöver något, som till exempel handduk, kudde, filt osv.

När det gäller uppskattning hade Respondent 8 några synpunkter på att läkare inte uppskattar undersköterskor.

Det som jag tycker är synd är att läkaren inte lyssnar på oss. Jag tycker de bör bry sig mer. Det gör mig så förbannad när de inte lyssnar på oss undersköterskor. Vi talar om för dem att en boende har väldigt ont i magen. Det säger vi då till sköterskan. Och det tar hon vidare till läkaren. När han/hon kommer hit och frågar boenden om de har ont och får läkaren ett nej så räcker det för dem. Jag och mina kollegor vet att den personen har ont. Men tyvärr så är vi väldigt underskattade (Respondent 8).

4.5 Det behövs fler personal

Undersköterskor åsikt om brist på personal:

Vi behöver mer personal här på ålderdomshem 2. Jag upplever mycket stress, vi måste springa upp och ner hela tiden. Från avdelning till avdelning. Dagarna är olika och det krävs mer personal. I en avdelning jobba två stycken med åtta boende. Det ska göras extra saker. Det blir för mycket spring och jag upplever att boende inte mår så bra på grund av att vi inte kan hjälpa dem så fort de behöver. Som undersköterska mår jag också dåligt på grund av den känslan. Att inte hjälpa tillräckligt (Respondent 7).

Respondent 3 förklarar också att det behövs mer personal för att de är för få och hon upplever stress på grund av brist på personal. Det är för mycket spring upp och ner förklarar hon.

Det finns ett problem med undersköterskor som kommer från utlandet. Boende har ibland svårt att förstå vad de säger vilket innebär att jag föredrar att gå och höra med boenden själv istället. Jag upplever att det är svårt att höra vad de säger. Det har hänt att boende säger "kom du, vi pratar i alla fall samma språk". På så sätt kan det vara en nackdel när de från utlandet jobbar här. Men det är vår framtid i alla fall, de måste in inom vården. Det är inte så många svenskar som söker till undersköterskeutbildningen. (respondent 1).

Respondentens åsikter om fler personal på ålderdomshem 1:

Jag tycker det bör finnas fler undersköterskor som jobbar här, eller i alla fall fler vikarier. Jag upplever inte att jag hinner med allt och att det känns för stressigt att inte kunna hinna med alla fort som vi borde (respondent 5)

Att höja undersköterskors status hade nog varit bättre tycker jag. Det hade lett till att fler människor jobbar. Vi behöver fler människor här, men de flesta föredrar att inte jobba som undersköterska på grund av låg status (Respondent 8).

Respondent 8 förklarar han upplever att undersköterskor har låg status, och att det bör förändras.

Landstinget lade upp en bild som fick mig väldigt förbannad. Det är en bild på en läkare och sjuksköterska som vanliga människor och undersköterskan är bara en streckgubbe (Respondent 8).

5. Analys

5.1 Arbetsinnehåll

Arbetsinnehållet är lika för alla undersköterskor. Boende är dementa och inte medvetna om vad de gör. Därför upplever undersköterskor att vissa dagar går det inte att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsuppgifterna upplevs jobbigt, när alla boende ska matas samtidigt. Respondenterna förklarar att det känns stressigt. Att inte hinna med att mata många boende när de samtidigt vill ha mat. Varje dag är en ny dag med nya situationer. Det beror helt och hållet på hur boende mår och känner. Svårighetsgraden med yrket beror på hur äldreboende reagerar och beter sig. De kan vara glada och positiva vilket leder till att undersköterskor lätt kan klä på dem och mata dem utan problem. Det leder till en mer lugn arbetsdag. Men andra dagar är de aggressiva och oroliga vilket leder till att det blir svårare för undersköterskor att ta hand om dem.

Detta är ett hinder som undersköterskor upplever. Respondent 4 upplever att hon sliter på sig själv i detta yrke. Det är tunga lyft som kan vara ett problem då individen inte är så stark för att klara av det. Det är jobbigt när äldreboende skriker hela tiden. Äldreboende kan bli riktigt

aggressiva och slå till undersköterskorna, vilket en del upplever som otryggt. Detta är ännu ett hinder som undersköterskor stöter på förutom stress. De upplever alltså både stress och svårighet med att vissa dagar hantera vissa situationer när boende är aggressiva eller nervösa.

Det finns ett problem när det gäller personal. Det behövs fler undersköterskor och på grund av brist på personal upplever undersköterskor att det blir stressigt. Det beror på att undersköterskor behöver sköta extra arbete för att personalen inte räcker till. Då kommer vi in på det respondenterna upplever som stress på sin arbetsdag. Att inte hinna mata alla boende samtidigt. Boende kan vara glada en dag men också aggressiva och oroliga en annan dag. Brist på personal är en nackdel då undersköterskor nämner att de upplever stress och att de inte hinner med alla.

Underskattningen av undersköterskor kan vara en anledning till att det inte finns många som vill jobba inom detta yrke. Att landstinget lägger upp en bild på en läkare och sjuksköterska som vanliga människor men att undersköterskan är bara en streckgubbe är en underskattning. Respondent 8 reagerade starkt på denna bild. Denna bild som landstinget lade ut förklarar att vården är hierarkiskt uppbyggt. Läkare eller sjuksköterskor är i högre position än undersköterskor. Genom att de är vanliga människor i bilden men inte undersköterskor ger en förklaring till att läkare och sjuksköterskor anses vara bättre. Det kan bero på att de har högre status eller att utbildningen är mycket svårare och längre än undersköterskors utbildning.

Rubin (2000) förklarar att hierarki är vanligt och till och med universellt i vårt samhälle. Att det uppstår denna typ av hierarki inom vården är inget ovanligt. Green, Oeppen, Smith, Brennan (2017) förklarar att hierarkin uppstår beroende på individens medicinska och kirurgiska specialitet och utbildning. De förklarar att en dansk studie har visat att en platt hierarki för personalen inom vården leder till effektivare kommunikation och bättre patientvård.

Det innebär att hierarkin inom vården är ett problem som leder till underskattning och påverkar undersköterskor negativt. Genom att alla inom vården känner sig uppskattade eller som Green, Oeppen, Smith, Brennan (2017) nämner platt hierarki inom vården blir det effektivare och leder till bättre resultat för patienterna. Men med de uppbyggda hierarki

systemen och landstingets uppdelning, upplevs inte jobbet som undersköterska intressant. Det uppfattas också ha låg status.

5. 2 Styrning

Att ta hand om boende som är dementa kräver tålmod. Det undersköterskor på ålderdomshem 2 ansåg var bra tidigare var att de själva kunde styra sina dagar. De kunde planera ihop med sina kollegor och bestämma vad som skulle göras de kommande dagarna. Efter införandet av arbetsbladen blev undersköterskor besvikna. Detta är någon form av hinder. Respondenterna förklarar att de är mer styrda nu. De upplever att det inte är enkelt att följa ett arbetsblad när de tar hand om dementa boende.

Deras uppfattning är att arbetsbladet ger strukturerade tider och arbeten som de upplever inte kan följa. Det handlar om hur dementa har det, vilket beror på från dag till dag.

Respondenterna förklarar att det inte går att anpassa dementa äldreboenden efter deras dagliga arbetsblad. Att styras genom arbetsblad leder till att undersköterskor får utföra arbetsuppgifter i tider de inte vill utföra dem. Då de hellre kan göra något som en boende önska att göra eller behöver göra. Upplevelsen av att vara bunden till arbetsblad och följa det detaljerat och även att vara styrda uppskattas inte av respondenterna på ålderdomshem 2

Ändrandet av Schemat har lett till mer spring från avdelning till avdelning. Det har lett till stress och respondenterna upplever inte att det är lika kul att jobba som förut när de känner sig styrda genom arbetsblad. Ändrandet och byte från avdelning till avdelning, beskriver respondenterna att det inte längre ger dem fingertoppskänslan som en boende behöver. Det går att förstå boende genom deras handlingar vilket blir svårt på grund av ändringar, stress och styrning. Alltså hinder eller problem som undersköterskor upplever är känslan av att de är styrda. De vill själva kunna påverka sina arbetsdagar och göra det de känner är bra. Som att till exempel välja att promenera med boende istället för att följa arbetsbladet. Känslan av att vara styrda är inte något de anser är positivt.

Undersköterskor vill inte vara styrda av arbetsblad. De föredrar att vara flexibla och själva kunna påverka arbetsuppgifterna. Att arbeta med dementa äldreboenden som inte har kontroll på vad de gör leder till att undersköterskor själva måste fatta beslut åt dem. Att de upplevs vara styrda ger dem inte möjligheten till att kunna hjälpa äldreboende på bästa sätt.

Undersköterskor vill anpassa sig och arbeta efter boendes behov och inte ständigt följa arbetsbladet där tider för allt som ska göras står.

Att respondenterna på ålderdomshem 1 inte reagerade starkt på arbetsbladen beror på att de inte har haft känslan av att kunna styra sina dagar. Därför upplevs det inte som något problem. På ålderdomshem 2 har respondenterna länge kunnat styra sina dagar och arbetsuppgifter. Därför upplever undersköterskor att de är styrda vilket inte uppskattas av personalen. Det är det som gör att respondent 5 och 6 inte hade något att tillägga om arbetsbladen. Respondent 8 har däremot jobbat länge som undersköterska och kan med hjälp av erfarenhet förstå vad det är som gör att arbetsbladen har sina starka och svaga sidor.

Oldham, Hackman och Pearce (1976) menar att en motivationsfaktor som gör att anställda känner sig motiverade är upplevelsen av betydelsefullhet. Det innebär att arbetsuppgifterna måste ses som viktiga enligt anställda. Vidare förklarar Oldham, Hackman och Pearce (1976) att friheten om att själva kunna påverka arbetsuppgifterna ger också motivation. Men det anser inte respondenterna att de har möjlighet till. De upplevs vara styrda och måste följa arbetsbladen som de har. De har ingen möjlighet till att själva fritt kunna styra sina arbetsdagar eller uppgifter. Det påverkar undersköterskor negativt.

5.3 Relationen med arbetskamrater

Att ha en bra relation med sina arbetskamrater är något som alla respondenter är eniga om. Det är så att undersköterskor jobbar i par. Det innebär att samarbetet och kommunikation är viktigt för att kunna utföra arbetet. Det är bra med samarbete även när boende svär. Kollegorna kan tillsammans skratt åt det äldreboende säger och förvandla svärorden till ett skämt. Undersköterskor vill trivas med andra kollegor på arbetsplatsen. De vill kunna samarbeta med varandra för att ta hand om äldreboende. Samarbete ska vara rättvist.

Det finns två typer av orättvisa som upplevs på olika sätt. En typ av orättvisa är när undersköterskor upplever att de sköter tunga lyft eller det jobbiga arbetet med boende, medan kollegan diskar eller tvättar. Undersköterskor strävar efter att jobba med kollegor som arbetar likvärdigt. De vill arbeta effektivt och för att göra det måste arbetet med kollegan vara rättvist.

Undersköterskor upplever att denna typ av orättvisa kan i längden leda till att tappa motivationen om det inte löser sig. Problemet är då för undersköterskor som har svårt att säga

ifrån eller att chefen inte lyssnar när en undersköterska har synpunkter om att det uppstår orättvisa. Denna orättvisa uppstår på grund av att vissa kollegor strävar efter att ta det lugnt och låta jobbet skötas av andra. Det är ett problem som leder till mindre motivation och konflikter. För undersköterskor som inte säger ifrån är risken att lämna jobbet större än de som tala om vad problemet är. Ingen av respondenterna vill sköta extra arbete och därför är det en nackdel att inte säga ifrån. Det har även uppstått konflikter på grund av det. Kollegor som upplever denna orättvisa vill inte jobba mer med varandra.

Men orättvisa gäller inte bara när undersköterskor inte arbetar likvärdigt utan det finns en annan typ av orättvisa som undersköterskor med invandrabakgrund upplever.

Respondenterna med invandrabakgrund upplever att det är viktigt med samarbete. De vill kunna jobba med alla kollegor men det är inte möjligt. Det beror på att en del undersköterskor ha fördomar när det gäller undersköterskor med invandrabakgrund. Dessa fördomar har inte lett till någon form av diskriminering eller liknande. Utan bara att de avstå från att jobba med dem. Respondenterna har inte nämnt att det har uppstått konflikter på grund av det.

Alla fyra respondenter med invandrabakgrund är utbildade undersköterskor. När de upplever att vissa inte arbetar med dem på grund av deras bakgrund blir det en känsla av orättvisa. Respondenter med invandrabakgrund nämner "jag är utbildad till undersköterska". Speciellt respondent 2 och 5. De upplever en känsla av orättvisa när de är utbildade och har samma kompetens som de andra undersköterskorna, men ändå blir behandlad annorlunda på grund av bakgrund. Fördomar på grund av bakgrund leder till ett mindre bra samarbete mellan kollegor. Utbildning inom detta yrke är viktigt. Men fördomarna förhindrar samarbetet trots utbildningen.

Att vissa undersköterskor väljer att inte jobba med kollegor med invandrabakgrund kan bero på språket. Respondent 1 nämnde att hon inte förstår det undersköterskor med invandrabakgrund säger. Det är en fördom för att alla respondenter med invandrabakgrund kan prata svenska. Men på grund av deras bakgrund uppfattas att det är svårt att förstå sig på dem. Fördomarna leder till att genom individens bakgrund upplevs personen vara annorlunda. Det är ett problem. Anställa vill kunna trivas och det är viktigt för dem. Genom att vissa inte kan samarbeta sjunker känsla av trivsel vilket är ineffektivt.

Faktorer som gör att det finns hinder till att jobba med personer som uppfattas vara annorlunda. Det kan vara på grund av kultur, uppväxten, intressen, tradition osv. När det gäller respondent 2 kan det vara så att hon blir bedömd genom sin klädstil. Genom slöjan kan vissa undersköterskor ha en Stereotyp om att respondent 2 är en strikt religiös person. Det leder till att en del undersköterskor inte vet vad de kan prata med henne om. De uppfattar att respondent 2 kan missförstå dem eller inte riktigt känna att diskussionen är intressant. Det finns även en del människor som är konflikträdda. Det kan vara så att vissa undersköterskor försöker undvika så mycket konflikt som möjligt.

Spencer, Logel och Davies (2016) förklarar att det är negativ när stereotyper finns. Stereotyper handlar om att tolka individers beteende, döma genom bakgrund osv. När stereotypen uppstår leder det till mindre prestation och ambition av andra. Det är inget ovanligt och finns mycket i organisationer.

5.4 Uppskattning

Alla respondenter upplever att de blir uppskattade av boende. Genom att se hur glada de blir ger det undersköterskor en uppfattning om att de är uppskattade. Deras svar om hur de upplever uppskattning är viktig för dem. Det ger respondenterna en bra känsla att vara uppskattade. Det är som en drivkraft till att jobba mer när undersköterskor upplever att arbetet som utförs blir uppskattat.

Ingen av respondenterna tar åt sig när boende svär eller något liknande, utan de är medvetna om att boenden är sjuka och behöver hjälp. Att vara utbildad som undersköterska och speciellt inom demensvården ger undersköterskor förståelse för vad det innebär att vara dement.

När det gäller uppskattning av anhöriga så svarade alla respondenter på ålderdomshem 2 att det upplever att alla anhöriga uppskattar deras arbete. Anhöriga förstår hur undersköterskor har det och hur jobbigt det är att ta hand om dementa.

Denna uppskattning är för vissa respondenter en drivkraft som gör att undersköterskor blir mer positiva till att arbeta. Uppskattningen är en viktig faktor för respondenterna på ålderdomshem 2. Respondenterna har påpekat att det ger dem glädje genom att bli uppskattade av anhöriga.

På ålderdomshem 1 upplever undersköterskor att de blir uppskattade av en del anhöriga men inte av alla. Respondent 8 menar att det finns anhöriga som är tacksamma och förstår deras hårda arbetet. Men vissa gör inte det och bara klagar hela tiden. Även efter att han har förklarat hur det fungerar så vill de ändå inte lyssna och fortsätter att klaga. Detta är en faktor som gör att han blir frustrerad på grund av att de inte uppskattar hur jobbigt undersköterskor har det med dementa.

Respondent 6 förklarar att det finns anhöriga som uppskattar hennes arbete och kan till exempel ge henne blommor och presenter. Men hon uppfattar att vissa anhöriga föredrar att inte kontakta henne eller andra med invandrabakgrund. Hon har en uppfattning om att anhöriga känner sig mer säkra när de kontaktar en svensk undersköterska. Respondent 5 förklarar att en gång hade en anhörig struntat i henne och så fort en svensk undersköterska dök upp så sade han "äntligen någon från personalen man kan prata med". Det var något som sårade henne. På grund av sådana situationer får respondenterna uppfattningen att det beror på deras bakgrund.

Respondent 8 upplever att det är jobbigt när anhöriga klagar och upplever det som jobbigt när han inte uppskattas av vissa anhöriga. Medan respondent 5 och 6 upplever att det finns motstånd från vissa anhöriga på grund av bakgrund. Det förklarar att anhöriga på ålderdomshem 2 uppskattas mer och ingen med invandrabakgrund har upplevt motstånd av anhöriga. Alla respondenter på ålderdomshem 2 upplever att de blir uppskattade vilket påverkar dem positivt. Det innebär att uppskattning är viktig för undersköterskor. De vill känna att arbetet de utför blir uppskattat.

6. Resultat

Detta kapitel presenterar resultatet av det insamlade materialet och analysen av empirin. Intervjuerna med undersköterskor har lett till detta resultat.

6.1 samarbete

Att jobba som undersköterska innebär att jobba i par med kollegor. Detta system som undersköterskor har visar att de är beroende av varandra. Det beror på att jobbet sköts två och två. Undersköterskor har en uppfattning om att det inte skulle fungera om relationen med kollegorna inte var bra. De vill känna samhörighet som upplevs viktigt. Det beror på att yrket kräver mycket samarbete och kommunikation för att utföra alla arbetsuppgifter. Det gäller att lyssna på varandra för att sköta jobbet.

Resultatet visar deras beroende till att kunna samarbeta och känna samhörighet.

Respondenterna anser att jobbet inte skulle fungera utan samarbete med kollegor. Att vara sjukskriven är en början till att inte trivas, ifall inget nytt jobb hittades. Undersköterskor påverkas av kollegor och behandlandet och bemötandet är det som avgör ifall undersköterskor stannar på jobbet eller inte. Det resultatet visar är hur viktigt samarbete är inom åldringsvården och i princip bygger arbetet på detta samarbete.

Det innebär också att samarbete inte bara handlar om att kunna jobba två och två för att utföra alla arbetsuppgifter utan för att kunna trösta varandra. Att ge stöd när någon boende dör eller också för att kunna prata ihop ifall kollegan upplever en dålig dag.

Respondenter pratar också om att de upplever att en del dagar kan boende vara oroliga och nervösa samt aggressiva och slå till. Vid dessa situationer är samarbetet det som gäller. Att kunna hantera en sådan situation tillsammans och lösa problemen som uppstår.

Respondenterna kan uppleva någon form av otrygghet på grund av boendes aggression som kan uppstå när som helst. Därför är samarbete eftersträvat.

Resultatet visar att undersköterskor motiveras till att arbeta när det finns ett bra samarbete och när de trivs eller mår bra med kollegor. Samarbetet med kollegor ger undersköterskor en positiv känsla till att arbeta och motivation.

När undersköterskor åker till jobbet och tänker på kollegorna som de kommer att jobba ihop med ger ett resultat om att det är kollegorna som motiverar undersköterskor. Hade det inte funnits något bra samarbete, så gäller det att byta yrke eller att vara sjukskriven enligt respondenterna. Undersköterskor är på så sätt beroende av varandra.

6.1.1 Ineffektivitet avseende samarbete

Undersköterskor upplever att samarbete är viktigt. Men det kan uppstå orättvisa som påverkar dem negativt.

En Typ av orättvisa som undersköterskor upplever är när kollegor har som mål att sköta ett lättare arbete, som att skynda sig direkt till att diska eller tvätta medan den andra kollegan får då sköta det svårare jobbet. Respondent 1, 4 och 8 förklarar hur det påverkar dem negativt och att det har uppstått konflikter på grund av denna orättvisa.

Respondent 1 har några år bakåt fått sköta en tung boende som kollegan lyckades lura henne till att göra det. Resultatet av denna orättvisa som respondent 1 upplevde ledde fram till konflikt. De har inte jobbat med varandra sedan dess. Respondenterna vill jobba med någon som jobbar likvärdigt. Respondent 8 och respondent 4 beskriver också att de har upplevt samma orättvisa vilket lett till konflikter. Det är viktigt att säga ifrån för att inte tappa motivationen till arbetet. Att säga ifrån är inte heller så enkelt, men det ger resultat.

Den finns en annan typ av orättvisa och det är nämligen det undersköterskor med invandrabakgrund upplever. Respondenterna med invandrabakgrund förklarar att det finns undersköterskor som inte vill jobba med dem. De upplever att de jobbar bra men ändå får motstånd av vissa undersköterskor som föredrar att jobba med andra. Respondenternas uppfattning om det är att de föredrar att inte jobba med dem på grund av deras invandrabakgrund.

Alla fyra undersköterskor har undersköterskeutbildningen. Och respondent 5 har nämnt det flera gånger under intervjun att hon är utbildad. Hon har en känsla av orättvisa på grund av att hon upplever sig vara lika duktig som alla andra och utbildad som de flesta är men ändå får motstånd. Det gäller inte bara respondent 5 utan också alla andra respondenter med invandrabakgrund.

Empirin och analysen visar att fördomar och stereotyper leder till att samarbetet med alla kollegor inte fungerar. Det innebär att en del människor kan känna motstånd när det gäller bakgrund, kultur, tradition, religion osv. Vad som gör det svårare för respondent 2 till skillnad från respondent 5, 6, och 7 är att respondent 2 har slöja på huvudet. Hon uppfattas då mer olik de andra. Det syns klart och tydligt vilken religion hon har vilket inte görs när det gäller de andra.

Att inte förstår språket bra eller att undersköterskor inte förstår sig på en del undersköterskor med annan bakgrund leder till misskommunikation. Enligt empirin och analysen är olikheterna, fördomar och stereotyper anledningen bakom att det inte finns bra samarbete med vissa kollegor. Människor blir dömda genom utseende och bakgrund, samt religion. Fördomar om att människor är annorlunda leder till orättvisa och mindre bra samarbete. Eller fördomar om att alla inte kan tala svenska, vilket inte stämmer.

6.2 Uppskattning

Alla Respondenter nämnde hur viktigt det är med att bli uppskattade. De har en känsla att de blir uppskattade av boende vilket gör dem positiva och glada. Att boende är tacksamma ger respondenterna glädje vilket får dem att vilja jobba mer.

När undersköterskor upplever uppskattning så beskriver dem att det är en känsla att något bra har utförts. Respondent 4 säger att den tacksamheten som boende har ger henne glädje. Denna typ av uppskattning som respondenter får av boende resulterar att de vill jobba mer.

När det gäller uppskattning av anhöriga upplever undersköterskor på ålderdomshem 2 att de blir uppskattade.

Anhöriga upplever att undersköterskor sköter mycket och att det inte är enkelt att jobba som undersköterska med dementa äldreboenden. Uppskattningen av anhöriga upplever respondent 4 ger styrka. Det beror på att undersköterskor får en uppfattning om att ett bra arbete har utförts.

Uppskattningen av anhöriga eller boende är det som ger undersköterskor motivation och styrka till att arbeta. Respondenterna nämner att den tacksamheten de får av både boende och

anhöriga är det som får dem att jobba. Respondent 4 nämner att det som driver henne är känslan av att ha gjort något bra. Genom anhörigas uppskattning kan då undersköterskor veta och känna att de behövs och att arbetet sköts bra.

6.2.1 Ineffektivitet

Respondenter på ålderdomshem 2 upplever att alla anhöriga uppskattar arbetet men det gör inte undersköterskor på ålderdomshem 1. Visst så upplever de att vissa anhöriga uppskattar deras arbete men vissa gör inte det.

Det finns anhöriga som bara klagar trots att undersköterskor förklarar hur det ligger till, men de vill ändå inte lyssna. Respondent 8 förklarar att han blir så frustrerad när anhöriga klagar. Han säger även att han blir besviken på att vissa anhöriga inte kan förstå hur jobbigt undersköterskor har det och bara klagar.

Respondent 6 upplever att en del anhöriga känner sig mer bekväma när de pratar med svenska undersköterskor. Det är hennes uppfattning på grund av att vissa undviker att prata med henne. Respondent 5 har också samma uppfattning. Hon upplever ingen uppskattning av sin kontaktperson vilket resulterade att hon ville byta till en annan. Genom kontaktpersonens otrevliga bemötande känner respondent 5 att det inte går att kontakta personen.

Respondent 5 berättar också om hur sårad hon kände sig när en anhörig struntade i henne och så fort en annan undersköterska kom in i rummet sade han “äntligen någon från personalen man kan prata med”. Denna mening förklarar också fördomarna som människor har. Undersköterskor med invandrabakgrund upplever inte bara fördomar genom undersköterskor utan även genom anhöriga.

Empirin och analysen visar hur uppskattning påverkar undersköterskor. Respondent 8 har reagerat starkt på landstingets bild. Läkaren framhävs som viktigare och med mer värde. Bilden som publicerades uppfattas som att vården är hierarkiskt uppbyggd. Undersköterskor i hierarkin uppskattas inte och läkaren ligger på toppen av hierarkin.

Respondenter på ålderdomshem 1 har träffat anhöriga som inte uppskattar dem. Det är något som har påverkan respondenterna negativt. Underskattningen kan ske genom klagomål eller döma människor genom bakgrund. Det är så respondent 5 och 6 uppfattar det. Det beror också

på det som respondent 8 upplever, att inte bli uppskattad av läkare eller av landstinget. Respondenter använder ord som sårad, frustrerad eller förbannad när de förklarar hur de upplever att de inte blir uppskattade vissa gånger. Resultatet av dessa faktorer leder till att undersköterskor påverkas negativt. Respondenter på ålderdomshem 2 beskriver att uppskattning är det som ger dem glädje och får dem att jobba. Även känslan att de gör något bra. Att i vissa fall uppleva att arbetet inte uppskattas påverkas undersköterskor negativt.

6.3 Arbetsinnehåll

Alla respondenter är eniga om arbetsuppgifterna de har. På ålderdomshem 1 och 2 görs i princip samma sak. Men dagarna är olika beroende på hur boende känner och mår. Vissa dagar kan de vara glada och lugna. Andra dagar kan boende vara oroliga, arga eller aggressiva. Svårighetsgraden beror på hur boende har det. Alla respondenter förklarar att varje dag är en ny utmaning. De vet inte vad boende kommer att göra nästa dag. Det innebär att vissa dagar är svårare än andra, när det gäller tunga lyft och boende som skriker ständigt.

De förklarar att de behöver mer personal för att det upplevs stressigt. Speciellt på ålderdomshem 2 då de måste springa från avdelning till avdelning för att hjälpa äldreboende. På ålderdomshem 1 jobbar alla på sin avdelning men de upplever också stress på grund av brist på personal. Dagarna är olika och därför så behövs det fler personal som hjälper till när boende är som mest aggressiva eller krävande.

Det innebär stress som kan leda till att undersköterskor mår dåligt på grund av känslan att de inte gjorde tillräckligt bra. Personalen är det respondenterna upplever som en brist på arbetsplatsen för att de inte hinner med alla boende och för att det blir stressigt med att springa mellan olika avdelningar. Det är mycket som skall göras och brist på personal leder till att undersköterskor upplever stress.

6.4 styrning

På ålderdomshem 2 har undersköterskor tidigare kunnat påverka sina arbetsdagar och hade friheten att jobba fritt på en arbetsdag. Respondenter upplever att införande av arbetsblad har lett till att de nu är styrda vilket inte uppskattas av alla respondenter. De kunde tidigare påverka sina arbetsdagar. Respondent 1 förklarar att fördelen med yrket var att de kunde planera och styra sina arbetsdagar. Med arbetsblad är det svårt att få dementa boende att gå efter. Som att mata dem i en speciell tidpunkt när de inte vill.

Det är därför respondenterna upplever att det var bättre tidigare. De vill inte vara styrda och upplever att det är svårare att vara det när arbetet är med dementa boende. Det går inte att följa arbetsbladet, utan respondenterna vill själva kunna styra sina dagar för att det upplevs bättre med dementa.

Införandet av arbetsblad och ändringar av scheman uppskattas inte av undersköterskor på ålderdomshem 2. Respondenterna nämner att det är svårare att lägga märke till små detaljer som att förstå boendes kroppsspråk och veta vad de vill ha vid ändrandet av scheman.

På ålderdomshem 1 har det länge funnits arbetsblad. Respondent 5 och 6 nämnde inget om att arbetsbladen är ett problem men respondent 8 har en synpunkt om det vilket är att han upplever att han inte behöver arbetsblad för att han är utbildad. Respondent 8 förklarar att det finns en nackdel med arbetsbladen vilket är att undersköterskor har svårt att vara flexibla och är mer låsta. Han förklarar att det finns både fördelar och nackdelar med arbetsbladen. Fördelen är att alla vet vad som ska göras när det finns en del undersköterskor som föredrar att inte arbeta lika mycket som de andra.

Att följa efter arbetsbladet ger också respondenterna en känsla att de inte kan sitt jobb. Det är det respondent 8 anser är en nackdel med att ha arbetsblad. Men eftersom det länge har funnits arbetsblad på ålderdomshem 1, så upplever inte undersköterskor lika mycket problem med det som undersköterskor på ålderdomshem 2 gör.

7. Slutsats och diskussion

Syftet med uppsatsen är "vad är det som motiverar undersköterskor till att arbeta med dementa äldreboende inom åldrvården". Resultatet och analysen visar hur viktigt det är att alla känner samhörighet och behandlas lika. Undersköterskor jobbar två och två för att utföra arbetsuppgifterna. Det är därför bra att kunna samarbeta och kommunicera med varandra. Undersköterskor vill kunna samarbeta med alla. Det har visat sig genom denna studie att det inte går att jobba med alla kollegor. Att samarbetet inte fungerar beror på en del saker, och som uppfattas vara orättvist. Det uppstår orättvisa genom att en del kollegor inte jobbar likvärdigt. Det har lett till konflikt. Det som gör att individer över huvud taget blir motiverade är effektiviteten. När det uppstår konflikter på grund av orättvisa blir individerna mindre effektiva. Konflikter som uppstår enligt respondenterna är när nästan hela arbetet görs

av en kollega medan den andra kollegan sköter till exempel disken. Tunga lyft som en del undersköterskor får sköta kan i längden leda till problem med ryggen eller någon annan kroppsdel som försvagar förmågan till att jobba inom detta yrke. Samarbetet är bra för att undersköterskor ska må bra. Att arbetet ska utföras två och två är för att det finns arbetsuppgifter som är svårt att utföras på egen hand. Att lyfta upp en boende ska inte göras enskilt. Men det har uppstått och lett till konflikt bland kollegor. Skador som kan orsakas på grund av denna orättvisa kan leda till att fler blir sjukskrivna eller tappar motivationen till att arbeta inom detta yrke. Det gäller att jobba rättvist för att alla ska må bra och för att inte bli skadade vid tunga lyft. Att diska eller tvätta kan göras senare under dagen. Men när undersköterskor ska ta hand om boende är det bäst att göra det tillsammans utan orättvisa.

Det finns en annan typ av orättvisa vilket är att inte jobba med vissa kollegor på grund av invandrabakgrund. Det finns människor som har fördomar för andra som inte liknar, talar, klär sig eller beter sig som dem själva gör. Det finns även stereotyper om att människor med invandrabakgrund är annorlunda. Till exempel respondent 2 är en religiös kvinna med slöja på huvudet. Hon uppfattas vara annorlunda när det gäller tradition, kultur, klädstil osv. Respondenterna 5, 6 och 7 upplever också att vissa undersköterskor inte vill arbeta med dem. Men skillnaden är att de är mindre annorlunda när det gäller klädseln. De uppfattas inte vara religiösa som respondent 2. Stereotypen om henne kan uppfattas vara att hon inte dricker, festar osv. Fördomar och stereotyper kan uppfattas samma sak för de andra respondenterna med invandrabakgrund. Genom fördomar kan undersköterskor avstå från att arbeta för att de upplever att det inte finns något att prata om eller att de inte har något gemensamt.

Vi alla är olika men det behöver inte leda till att inte kunna jobba med varandra. Analysen och resultatet visar att den skillnaden kan leda till motstånd. Att vissa inte förstår sig på det undersköterskor med invandrabakgrund säger. Eller att uppfattas som om de inte har något gemensamt. En del människor älska att prata om sin uppväxt eller familj. Det kan uppfattas av en del undersköterskor svårt att jobba med någon annorlunda. Det finns helt enkelt inget att prata om.

Att människor dömer på grund av utseende eller bakgrund upplevas som ineffektivt för vissa undersköterskor. Detta är något chefen bör ta hand om och försöka rätta till för att alla ska samarbeta med varandra. Det kan vara bra att chefen ibland bestämmer vilka som ska jobba ihop vissa dagar. Det leder till att undersköterskor tvingas till att lära känna varandra och

fördomarna kan försvinna när de jobbar ihop. Men problemet är att det kan uppstå konflikt om de inte lyckats jobba ihop. Det är något chefen kan testa för att försöka bryta dessa fördomar.

Det finns brist på undersköterskor både på ålderdomshem 1 och 2. Det krävs mer personal men det finns inte många som utbildar sig till undersköterska eller söker jobb inom det. Att människor med invandrarbakgrund upplever motstånd resulterar i ineffektivitet. Vilket också kan leda till att vissa lämnar jobbet. Ingen vill uppleva orättvisa.

Undersköterskor som tidigare upplevt friheten att kunna påverka sina arbetsuppgifter upplever mest att arbetsblad är en nackdel för att de känner sig styrda. Men kan också vara en fördel när det gäller orättvisa bland undersköterskor. Det uppstår orättvisa när en del kollegor inte jobbar likvärdigt och därför är arbetsbladen till en hjälp när de följs. Visst kan det finnas en del undersköterskor som inte följer arbetsbladet, men allt står där och måste följas. Det är även bra för vikarie, nyanställda och även för personal utan utbildning.

Alla undersköterskor är uppskattade av boende och upplever det som något positivt och motiverande. På ålderdomshem 2 är undersköterskor uppskattade av anhöriga men alla är inte det på ålderdomshem 1. Genom resultatet och analysen är uppskattning viktig.

Undersköterskor på ålderdomshem 1 upplever inte uppskattning av alla anhöriga vilket inte är bra. Respondent 8 förklarar att han blir så förbannad när anhöriga inte uppskattar arbetet. Eller att vissa anhöriga föredrar undersköterskor över andra. Genom respondenternas svar om att de reagerar starkt på anhöriga som inte uppskattar dem, så betyder det att alla undersköterskor vill bli uppskattade.

Bilden som publicerades av landstinget har respondent 8 reagerade starkt på. Att landstinget lägger upp en bild där det klart och tydligt framhävs att läkare och sjuksköterskor är bättre än undersköterskor är inte bra. Det visar att vården är hierarkiskt uppbyggt. Läkare och sjuksköterskor anses genom bilden vara bättre än undersköterskor. Det har respondent 8 uppfattat, och han upplever att undersköterskor har låg status som gör honom besviken.

Det finns brist på personal och den bilden gör det bara värre. Motivationen minskas när yrket underskattas.

8. Egen reflektion

Det har varit intressant att undersöka inom detta ämne. Har fått kunskap om vilka faktorer som får undersköterskor motiverade och vilka faktorer får dem mindre motiverade till att arbeta. Det jag har lärt mig är att små detaljer kan göra stor skillnad när det gäller deras samarbete, uppskattning eller styrd dag. Innan utförandet av studien ville jag använda mig av klassiska motivationsteorier. De handlar om inre och yttre motivation. Tanken var först att undersöka ifall undersköterskor motiveras till att arbeta genom lönen eller genom deras prestation. Med grundad teori lyckades jag få mer information om vad som verkligen får undersköterskor motiverade till att arbeta inom detta yrke. Innan jag började mitt skrivande var jag väldigt orolig. Jag visste inte riktigt hur jag skulle börja och kände mig stressad för att jag skulle skriva uppsatsen själv. Men med min handledares hjälp lyckades jag bli av med stressen jag hade för att börja med uppsatsen. Det jag tycker var intressant är grundad teori. Att börja med att intervjua respondenterna utan att utgå från en teori. Jag fick lära mig mycket om hur undersköterskor har det på arbetsplatsen. Hade förmodligen inte kunnat få bra med information om jag bara utgick från teorierna.

Har lärt mig att tolka informationen och dra slutsatser utifrån materialet som har samlats in. Det var svårt i början och jag trodde inte jag skulle hinna bli klar i tid. Denna tanke förändrades efter intervjun då jag upplevde att jag har tillräckligt med material. Denna uppsats har varit väldigt lärorik för mig och idag upplever jag att skriva ett examensarbete är mer intressant än jobbigt.

9. Källförteckning

Böcker

Ahrne, G. 1., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder* (2. uppl. ed.). Stockholm: Liber.

Bryman Alan (1997) Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning. Lund, Studentlitteratur

Ejvegård Rolf (2009) Vetenskaplig metod. Studentlitteratur Malmö AB

Glaser, Barney G. (2010) Att göra grundad teori: problem, frågor och diskussion. Sociology press. Växjö.

Häger, B. (2007). *intervjuteknik* (2., [omarb. och uppdaterade] uppl. ed.). Stockholm: Liber.

Jacobsen Dag Ingvar (2002): Vad, hur och varför? om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen, Lund, Studentlitteratur

Rennstam Jens och Wästerfors David (2015). Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning. (1. uppl) Lund: Studentlitteratur

Repstad, P. (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. (4. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Artiklar

Duong silvia, Patel Tejal och Feng Chang (2017) Dementia: What pharmacists need to know. Vol 150, Issue 2, pp. 118-129

<http://journals.sagepub.com.www.bibproxy.du.se/doi/pdf/10.1177/1715163517690745>

Green, Oeppen, Smith, Brennan (2017) Challenging hierarchy in healthcare teams – ways to flatten gradients to improve teamwork and patient care. Volume 55, Issue 5, June 2017, Pages 449-453

https://ac-els-cdn-com.www.bibproxy.du.se/S026643561730061X/1-s2.0-S026643561730061X-main.pdf?_tid=98537b1b-f3b1-4d84-affd-c25aad238c6b&acdnat=1526279968_5a989ccf146e587e680ce463b1af9b45

Holms Clive och Amin Jay (2016) Dementia

Vol 44, Issue 11, pp. 687-690

https://ac-els-cdn-com.www.bibproxy.du.se/S1357303916301670/1-s2.0-S1357303916301670-main.pdf?_tid=2d569401-227a-4dd7-a529-0e9ff0b1222f&acdnat=1522174364_86b1de6eafa67df5420aed9f9a7d969a

Karlsson Inger, Ekman Srikka-liisa och fagerberg Ingegerd (2008) To both be like a captain and fellow worker of the caring team: the meaning of Nurse Assistants' expectations of Registered Nurses in Swedish residential care homes.

Vol 3, Issue 1, pp. 35-45

<https://onlinelibrary-wiley-com.www.bibproxy.du.se/doi/epdf/10.1111/j.1748-3743.2007.00084.x>

Ljubenkov, PA och Geschwind, MD (2016) Dementia.

Vol 36, Issue 4, pp. 397 - 404

Oldham Greg R. och Hackman Richard J. och Pearce Jone L (1976). Conditions under which employees respond, positively to enriched work, Vol. 61, No. 4, pp. 395-403

Rubin, Paul H. (2000). Human Nature : An Interdisciplinary Biosocial Perspective; New York Vol. 11, Iss. 3, pp. 259-279

<https://search-proquest-com.www.bibproxy.du.se/docview/821839069?pq-origsite=summon>

Spencer, Logel och Davies (2016). Stereotype threat. Vol. 67, pp. 415 - 437

Webbsidor

Kommunal arbeten (2011) Att jobba inom demensvården handlar ju mest om att torka avföring. Eller? Hämtad 2018-03-20 från

<https://www.ka.se/att-jobba-inom-demensvarden-handlar-ju-mest-om-att-torka-avforing-eller>

NE (u.å.) Ålderdomshem. Hämtad 2018-05-13

<https://www.ne.se/upplagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/%C3%A5lderdomshem>

NE (u.å.) Äldreboende. Hämtad 2018-05-13

<https://www.ne.se/upplagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/%C3%A4ldreboende>

Bilaga 1

intervjuguide - anställda

Bakgrund

1. Berätta lite om dig
 - o bakgrund (familj, gift/sambo, barn osv.)
 - o fritid
 - o intressen
2. Hur länge har du jobbat som undersköterska? har det alltid varit här eller?
3. Är du utbildad till undersköterska?
4. Arbetar du heltid eller?
5. förklara lite kort vilka arbetsuppgifter du har

Arbeta som undersköterska

6. Varför började du jobba här? Varför valde du yrket?
7. Vad ger dig glädje på jobbet?
8. Vilka för-och nackdelar finns det med yrket?
9. upplever du att du skulle vilja ändra något?

Relationen i arbetet

10. Är det viktigt att känna samhörighet med arbetskamrater
11. Upplever du att kollegor ger dig motivation eller?
12. Är relationen mellan dig och dina kollegor bra?
13. Blir du uppskattade av äldre boende
14. Blir du uppskattad av anhöriga?
15. upplever du att det är viktigt att få möjligheten att hjälpa människor
16. upplever du trygghet i arbetet. Hur viktigt är det för dig?
17. Har du någon gång upplevt orättvisa på arbetsplatsen?

Frågor kring motivation

18. Upplever du något som hindrar dig från att bli motiverad?
19. Vad upplever du motiverar dig bäst
20. Har anställda någon möjlighet till att själva påverka arbetsuppgifter eller?

Något att tillägga?