



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

Yrkesstatusens påverkan på städares motivation

En kvalitativ studie om städares motivation

Författare: Lovisa Löfwall
Handledare: Tina Forsberg
Examinator: Hans Lundkvist
Ämne/huvudområde: Personal och arbetsliv
Kurskod: PA2008
Poäng: 15 hp
Examinationsdatum: 2020-06-04

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

Sammanfattning

Städare kan anses vara ett yrke av låg status med fysiskt krävande arbetsuppgifter, låg lön och en utsatthet för kemikalier. Det är viktigt med motiverade städare framför allt inom vården eftersom god renhållning minskar smittspridning. Denna problematik gör att det är intressant att undersöka vad som motiverar städare och hur de upplever yrkets status. Syftet med studien är att utifrån städarens upplevelser undersöka hur yrkesstatus påverkar deras motivation i arbetslivet samt om det finns skillnader i upplevd motivation beroende av ålder.

Studien grundas i ett fenomenologiskt förhållningssätt och en kvalitativ undersökning har gjorts. Semistrukturerade intervjuer har genomförts på en heterogen grupp städare som arbetar i vårdlokaler. Tidigare forskning visar att städare anses ha låg status i samhället, minimala utvecklingsmöjligheter och låga ambitioner till att utvecklas. Motivationsnivån hos städare är dock viktig, då motiverade städare arbetar mer noggrant och på så vis kan minska smittspridning. Viktiga motivationsfaktorer som anges är lön, sociala relationer och utvecklingsmöjligheter. Tidigare studier har inte sett till städarnas ålder och inte heller deras egen upplevelse av yrkesstatus.

Motivationsfaktorer som städarna i studien anger är viktiga för den upplevda motivationen är sociala relationer och feedback från chef och kunder. Upplevelsen av motivation skiljer sig beroende av städarens ålder. Yngre respondenter är mer benägna till att vilja utvecklas än de äldre. Samtliga upplever hög trivsel i sin yrkesroll och anser inte att yrkets status påverkar deras motivation i arbetet.

Nyckelord:

Status, motivation, städare, lågstatus, yrkesroll, yrke, yrkesstatus, ålder.

Summary

Cleaners can be considered a profession of low status with physically demanding duties, low wages and exposure to chemicals. Motivated cleaners are important, especially in health care, as good cleaning reduces the spread of infection. This problem makes it interesting to investigate what motivates cleaners and how they experiencing the status of the profession. The purpose of the study is to examine how status affects cleaners motivation in working life and whether there are differences in perceived motivation depending on age.

The study is based on a phenomenological approach and a qualitative study has been conducted. Semi-structured interviews have been conducted on a heterogeneous group of cleaners working in health care. Previous research shows that cleaners are considered to have low status in society, minimal development opportunities and low ambitions to develop. However, the level of motivation in cleaners is important, as motivated cleaners work more carefully and thus can reduce the spread of infection. Important motivational factors that are mentioned are salary, social relationships and development opportunities. Previous studies have not examined the age of the cleaners, nor their own experience of professional status.

Motivation factors that the cleaners in the study indicate are important for the perceived motivation are social relationships and feedback from the manager and customers. The experience of motivation differs depending on the age of the cleaner. Younger respondents are more likely to want to develop than the older ones. All of the cleaners experience high job satisfaction in their professional role and do not consider that the status of the profession affects their motivation at work.

Keywords:

Status, motivation, cleaners, low status, profession, occupation, professional status, age.

Förord

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till alla respondenter som valde att delta i studien, utan er hade denna studie inte varit möjlig. Tack för att ni tog er tid att utförligt och ingående beskriva er arbetssituation.

Jag vill även tacka min handledare Tina Forsberg för all hjälp under arbetets gång samt mina klasskamrater som har gett värdefull feedback löpande under arbetet.

Tusen tack!

Högskolan Dalarna, juni 2020

Lovisa Löfwall

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund.....	1
2. Syfte och frågeställningar.....	2
3. Teoretisk referensram.....	2
3.1 Yrkesstatus.....	2
3.2 Generella inre motivationsfaktorer.....	3
3.2.1 Grundläggande motivationsteorier.....	3
3.3 Generella yttre motivationsfaktorer.....	7
3.4 Chefens betydelse för medarbetaren.....	8
3.4.1 De fyra R:en – chefens verktyg.....	8
3.5 Städyrket – tidigare forskning.....	9
4. Metod.....	11
4.1 Forskningsdesign.....	11
4.2 Urval och avgränsning.....	12
4.3 Forskningsetiska aspekter.....	12
4.3.1 Förhållningssätt vid intervjutillfället.....	13
4.4 Tillvägagångssätt och datainsamling.....	14
4.5 Reliabilitet och validitet.....	16
5. Empiriskt resultat och analys.....	17
5.1 Arbetarnas bakgrund.....	17
5.2 Arbetarnas motivation.....	18
5.2.1 Upplevelse av frihet.....	18
5.2.2 Drivkraften.....	20
5.2.3 Att utvecklas i yrkesrollen.....	22
5.3 Arbetarnas upplevelse av status.....	24
5.3.1 Fysiska åkommor av arbetet.....	25
5.4 Arbetarnas chefsrelation.....	26
5.5 Analys.....	27
5.5.1 Motivation	27
5.5.2 Yrkesstatus.....	30
5.5.3 Chefsrelation.....	30
6. Diskussion och slutsatser av studiens resultat.....	31
6.1 Metoddiskussion.....	35
Referenser.....	37
Bilaga 1 – Informationsbrev.....	40
Bilaga 2 – Intervjuguide.....	41

1. Inledning och bakgrund

Yrkesroller kan ha olika upplevd status i vårt samhälle och städyrket tillhör de yrken som anses ha lägst status (Ulfsson & Eriksson, 2006; Svensson & Ulfsson, 2009). Rollen som städare kan bland annat omfatta fysiskt krävande arbetsuppgifter, brister i arbetsförhållanden och psykiskt påfrestande situationer som exempelvis möten med kunder där städare kan bemötas nedvärderande (Svensson & Ulfsson, 2009; Abassian & Bildt, 2007). Många städare arbetar också med ohälsosamma kemikalier, har låg lön och branschen präglas av deltidsarbetslöshet (Abassian & Bildt, 2007). Brister i dessa inre och yttre motivationsfaktorer kan leda till lägre grad av upplevd arbetsmotivation vilket bedöms vara en viktig faktor för trivsel och prestation i arbetet (Ryan & Deci, 2000a). Det är därför viktigt att chef, ledning och HR-arbetare har rätt verktyg till att motivera sina medarbetare (Maccoby, 2010).

Gällande städarens tendens till att stanna kvar i yrket finns beskrivet att yngre städare har större benägenhet att byta arbete än äldre (Sundin & Rapp, 2006). Grundat i denna problematik är det av betydelse att undersöka hur städare finner motivation i arbetet, om städarens ålder påverkar den upplevda motivationen och om samhällets syn på städarens status påverkar graden av motivation. Fortsatt efterforskning av ämnet konstaterade att många tidigare studier fokuserar antingen på varför ett visst yrke anses vara ett lågstatusyrke eller på generella motivationsteorier. Färre studier kombinerar motivation och lågstatusyrken eller jämför ålder med yrkesmotivation. Denna uppsats ska bidra till förståelsen för hur yrkesstatus är kopplat till motivation samt hur ålder kan påverka arbetstagarens upplevda motivation.

Studien undersöker vad som motiverar städare, om yrkets status och städarens ålder påverkar den upplevda motivationen. En allmän beteckning för yrkesgruppen som undersöks i denna studie är lokalvårdare. I denna studie används begreppet städare eftersom intervjupersonerna själva betecknar sig som städare. Resultatet i studien är av värde från ett HR-perspektiv och ur arbetsgivarsynpunkt. Genom att förstå sina anställdas motivationsfaktorer kan chefer och HR-personal inom lågstatusyrken få ett underlag i arbetet med att öka känslan av motivation hos dess anställda.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utifrån städarens upplevelser undersöka hur yrkesstatus påverkar deras motivation i arbetslivet samt om det finns skillnader i upplevd motivation beroende av ålder.

För att uppnå studiens syfte besvarar studien följande frågeställningar:

- Hur upplever städare motivation?
- Finns skillnader i städarens beskrivning av motivation beroende av ålder?
- Upplever städarna att yrkets status påverkar deras motivation i det dagliga arbetet?

3. Teoretisk referensram

I detta avsnitt redogörs för tidigare forskning kring yrkesstatus, motivation och hur en chef kan påverka arbetstagares motivation. Detta utgör den teoretiska grunden för studiens empiriska analys.

3.1 Yrkesstatus

I studien används ordet status som en synonym till ordet prestige och kan enligt Svensson & Ulfsson Eriksson (2009) förklaras som socialt anseende. Ordet yrkesstatus kan därför definieras som hur andra uppfattar den uppnådda prestige i någons arbete. Enligt Ulfsson Eriksson (2006) finns det olika aspekter som kan påverka ett yrkes status, såsom lön och utbildningsnivå. Status och prestige är också kopplade till samhällsklass, vilket kan påverka inställningen till olika yrken. Med andra ord kan ett yrke vara associerat med en viss samhällsklass, vilket påverkar den allmänna uppfattningen om arbetets status (Ulfsson Eriksson 2006).

Enligt Svensson & Ulfsson Eriksson (2009) kan städyrket anses ha en låg status. De har undersökt den upplevda statusen av 100 olika yrkesgrupper i samhället och sedan genom ett medelvärde sammanställt resultatet i en rangordnad lista. Yrkesgruppen städare hamnar på plats 98 av 100, där plats nummer ett anses ha högst status i samhället. Undersökningen visar också att många deltagare i studien anser att städare bör ha en högre samhällsstatus än den de hade när studien genomfördes (Svensson & Ulfsson Eriksson, 2009).

Den allmänna synen på yrkesstatus kan som ovan nämns grundas i yrkets utbildningsnivå. Ulfsson (2006) jämför yrkesstatus med bland annat andelen kvinnor i yrket och yrkets utbildningsnivå. Den gemensamma nämnaren för lågstatusyrken är att de är kvinnodominerade och har en låg utbildningsnivå.

Beträffande lön i förhållande till yrkesstatus visar Ulfsson (2006) att en hög lön också är förknippad med en hög status, medan lågavlönade yrken har en lägre status. Enligt studien finns det inget samband mellan en hög lön och den upplevda nyttan som arbetet har för samhället. Detta kan konstateras för exempelvis yrkesgruppen sjuksköterskor, som anses göra en stor nytta för samhället, samtidigt som sjuksköterskor har en relativt låg lön och ingen hög status. I studien diskuteras städarens arbetsförhållanden i förhållande till yrkesstatusen. Städare anses ha obekväma arbetstider, inget eget ansvar, ”tråkiga” arbetsuppgifter och ett arbete som är fysiskt påfrestande enligt respondenterna.

Sammanfattningsvis innebär detta att städyrket anses vara ett lågstatusyrke i samhället. Upplevd yrkesstatus kan grundas i flera faktorer, som i exempelvis utbildningsnivå, lön och arbetets ansedda nytta för samhället (Ulfsson, 2006; Svensson & Ulfsson 2009).

3.2 Generella inre motivationsfaktorer

Begreppet inre motivationsfaktorer syftar på en individs psykiska känslor och upplevelser kring en viss uppgift. Det betyder att källan till individers upplevda motivation finns i arbetets utförande, genom en inre drivkraft (Kaufmann & Kaufmann, 2016; Deci & Ryan, 2008). I följande avsnitt presenteras teoretiska utgångspunkter för generella inre motivationsfaktorer hos arbetstagaren.

3.2.1 Grundläggande motivationsteorier

För att förstå hur städare upplever motivation och blir motiverade i arbetet presenteras i detta avsnitt grundläggande motivationsteorier som även förklarar hur arbetstagare kan uppnå en högre grad av inre motivation. Den amerikanska psykologen Maslows (1943) teori har sin grund i människans basala behov, som han delar in i fem kategorier och som är bestående av två huvudtyper; bristmotiv och växtmotiv. De fem kategorierna är hierarkiskt indelade, där det

första behovet omfattar de kroppsliga behoven. Dessa är grundläggande behov för människans överlevnad. Exempelvis tillgång till mat, vatten och luft. För att applicera denna grundläggande hierarkiska nivå i ett arbetslivssammanhang kan det motsvaras av en minimilön, som arbetstagaren behöver för att kunna köpa mat och annat för att tillfredsställa sina basala behov. Den andra hierarkiska nivån som Maslow beskriver är trygghetsbehovet. Ett behov som innebär att individen behöver skydd mot fysisk och psykisk skada för att känna sig trygg. Detta behov inträder först när de basala kroppsliga behoven är tillfredsställda. I arbetslivssammanhang kan det handla om säkerhetsåtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Den tredje hierarkiska nivån är individens sociala behov, som aktiveras först när de två tidigare kriterierna är uppfyllda. Maslow menar att människan har ett behov av social kontakt med andra individer, framförallt med vänner, kollegor och partner. En organisation kan underlätta de sociala relationerna genom att ordna med sociala träffar och aktiviteter utanför arbetstid. Dessa tre första hierarkiska nivåerna finns under kategorin bristmotiv och måste vara uppfyllda innan en arbetstagare kan gå vidare för att växa och utvecklas som person. Den fjärde hierarkiska behovsnivån är uppskattning, vilket också är det första behovet som hör till kategorin växtmotiv. Maslow menar att ge feedback och uppskattning i arbetet till en medarbetare, gör att denne kan utvecklas och växa som person. Den femte och högsta nivån i Maslows behovshierarki är självförverkligande. Den tillgodoser människans behov av att förverkliga sina upplevda förmågor och potentialer samt medfödda anlag. Får medarbetaren förverkliga sig själv presterar den som allra bäst, vilket ger positiva effekter för både individ och organisation (Maslow, 1943).

Maslows (1943) behovshierarki ligger till grund för den amerikanske psykologen Frederick Herzbergs (1959) tvåfaktorteori som kompletterar behovshierarkin. Frederick Herzberg studerade vilka faktorer det är som skapar trivsel eller vantrivsel hos arbetstagare. Resultatet visade att trivselfaktorerna i arbetet inte är desamma som de faktorer som skapar vantrivsel. Herzberg valde då att dela in påverkansfaktorerna i två kategorier: motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Motivationsfaktorer är de faktorer som skapar trivsel när de finns men som inte innebär vantrivsel när de saknas. Det går även att definiera motivationsfaktorer som de behov som Maslow beskriver för växande. Exempel på Herzbergs motivationsfaktorer är uppskattning i arbetet, ansvar och utvecklingsmöjligheter. Hygienfaktorerna beskrivs som att de skapar vantrivsel om de inte finns, men som i sig själv inte skapar trivsel. Arbetstagaren är neutral inför hygienfaktorer. Exempel på hygienfaktorer är lön, status och sociala

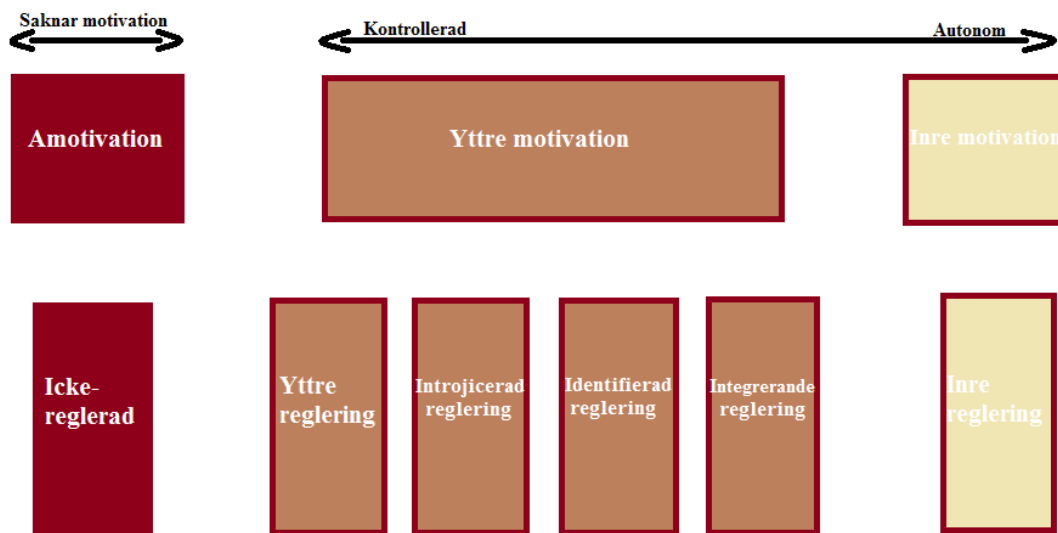
arbetsförhållanden. Dessa faktorer kan kopplas till Maslows nedre del av hierarkin, nämligen bristmotiven (Maslow, 1943).

I Herzbergs (1959) tvåfaktorteori grundas begreppen arbetsmiljöprogram och arbetsberikning för organisationers utveckling av motivations- och hygienfaktorer. I praktiken kan detta innebära att organisationer ger ett större personligt ansvar till arbetstagaren och möjlighet till utveckling i kombination med en minskad direkt kontroll av arbetstagaren (Herzberg, 1959).

En tredje motivationsteori med relevans för studien är Self-determination theory (SDT). Teorin är en motivationsteori utvecklad av Deci & Ryan (1985). Den utgår från att det finns olika typer av motivation istället för att fokusera på graden av upplevd motivation. Teorin skiljer också på inre och yttre motivation med fokus på individens inre motivation (självbestämda). En grundpelare i teorin är att varje individ har en naturlig drivkraft av att vara nyfiken och är ivrig att lyckas, eftersom personlig framgång ger tillfredsställelse. Trots det, är SDT inte främmande inför att det finns tillfällen då människor kan vara passiva. Deci & Ryan (2008) framhåller att detta är anledningen till att teorin skiljer på inre och yttre motivation. Teorin utgår från att sociala interaktioner och yttre miljö kan påverka en individs naturliga inre drivkraft och motivation. Yttre motivation definieras som att engagemanget att utföra en uppgift etableras i det som följer uppgiften, såsom belöning, uppskattning eller befordran (Deci & Ryan 1985). Eftersom denna teori förklarar faktorer bakom individers upplevda motivation och hur individer kan bli mer motiverade anses den vara relevant för forskningsstudien.

Self-determination theory är enligt Deci & Ryan (2008) ett kontinuum (se figur 1) där amotivation ligger längst till vänster i figuren och yttre motivation i mitten samt inre motivation ligger längst till höger. Amotivation innebär att individen upplever ovilja att utföra uppgiften. Yttre motivation förklaras som olika grader av ofrivilligt deltagande i uppgiften. Inre motivation är ett upplevt självbestämt engagemang. Deci & Ryan delar in kontinuumet i kontrollerad och autonom motivation. Kontrollerad motivation innebär att individen upplever tvång att utföra uppgiften i motsats till autonom motivation som innebär att individen kan välja själv om den vill utföra uppgiften eller ej. Den yttre motivationen anses således vara kontrollerad, medan den inre motivationen är autonom. Detta kontinuum kan enligt Ryan & Deci (2000a) både vara en process där individens upplevda motivation rör sig mellan dessa regleringar eller en tillfällig upplevelse av motivation. Deci & Ryan beskriver vikten av att

individen bör känna självständighet och frihet inför uppgiften för att kunna uppleva en hög grad av motivation. De poängterar att autonomi inte är samma sak som självständighet. Autonomi innebär att individen agerar av egen vilja till skillnad från självständighet då individen kan agera efter egna initiativ utan att behöva förlita sig på någon annan (Ryan & Deci, 2000a; Deci & Ryan, 2008).



Figur 1. Self-determination theory, kontinuum (Ryan & Deci, 2000a).

Följande är en beskrivning av internaliseringsprocessens steg efter figur 1, enligt Ryan & Deci (2000a).

- *Yttre reglering* innebär att individen utför uppgiften endast på grund av en yttre faktor, till exempel en belöning.
- *Introjicerad reglering* är enligt Ryan & Deci (2000a) när individen antar uppgiften, trots att denne inte helt accepterar den. Individen kan utföra uppgiften endast för att undvika ångest eller skuld känslor, men också för att undvika misslyckanden eller upprätthålla värdefulla känslor. Det betyder att en individ med introjicerad motivation dels har en yttre faktor och dels en inre för den upplevda motivationen.
- *Identifierad reglering* innebär att individen har en målbild som den identifierar sig med, där uppgiften är en del av målbilden. Uppgiften blir viktig på ett personligt plan och individen blir därför mer motiverad till att utföra den.
- *Integrerande reglering* är den mest autonoma av de yttre motivationsfaktorerna, menar Ryan & Deci (2000a). Den innebär att individen fullt ut anser att uppgiften är

sammansmält med individens egna behov och värderingar. Integrerande reglering liknar inre reglering. Det som skiljer dem åt är dock att integrerande reglering styrs av yttre motivationsfaktorer istället för inre tillfredsställelse.

- *Amotivation* är inte en internaliseringsprocess. En individ som är amotiverad saknar all typ av motivation, är passiv och upplever ofta maktlöshet över uppgiften (Ryan & Deci, 2000a).

Sammantaget förklarar samtliga av de beskrivna inre motivationsteorierna hur individer upplever sin motivation och hur de kan öka motivationen. Detta är en teoretisk grund för att analysera städarnas inre arbetsmotivation i empirin.

3.3 Generella yttre motivationsfaktorer

För att förstå hur städarens arbetsmotivation påverkas av yttre faktorer presenteras i detta avsnitt generella motivationsfaktorer utifrån tidigare forskning. Dessa förklarar hur yttre faktorer kan öka arbetstagares motivation i vardagen. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2016) samt Ryan & Deci (2000b) syftar begreppet yttre motivationsfaktorer till att individer finner källan till motivation för en uppgift från något annat än just uppgiften. Exempel på yttre motivationsfaktorer är att få lön eller beröm för en utförd uppgift (Kaufmann & Kaufmann, 2016; Ryan & Deci, 2000b). I detta avsnitt berörs teoretiska utgångspunkter för de generella yttre motivationsfaktorerna hos arbetstagare.

Enligt Coats & Lehki (2008) finns det ett flertal faktorer som ökar motivationen hos arbetstagare. En faktor är när en arbetsgrupp tillsammans får lösa problem vilket generellt kan förbättra samarbetet och arbetseffektiviteten. Genom samarbetet ökar också sammanhållningen i personalgruppen. Det är också viktigt att låta arbetstagarna få använda sina kunskaper fullt ut och få leva ut sin fulla potential i arbetet. En tredje motivationsfaktor som Coats & Lehki nämner är betydelsen av att arbetstagarna har förtroende för ledningen för att kunna uppleva trygghet och att de får inflytande över sin arbetssituation.

Arbetstagares relationer är viktiga för arbetsmotivationen vilket Coats & Leki (2008) och Maccoby (2010) påpekar. Särskilt framhålles relationer med kollegor som viktiga (Coats & Leki, 2008). Dessutom visar studier att arbetstagares relationer med kunder är viktig för motivationen (Maccoby, 2010). Harris & Reynolds (2003) anser också att kundens bemötande

kan påverka arbetstagarens motivation i arbetet. När en övervägande del av kunderna bemöter arbetstagare negativt kan det minska arbetstagares upplevda motivation i arbetet. Detta kan i sin tur leda till en nedsatt arbetsmoral och försämrade arbetsinsatser. Om kunderna mestadels har ett positivt, funktionellt bemötande och endast någon enstaka kund visar ett dåligt bemötande kan detta få positiva effekter för både arbetstagare och arbetsgrupper. Arbetstagare kan uppleva att de utvecklas i sin roll och gruppdynamiken kan förbättras om kollegorna stöttar varandra i pressade situationer (Harris & Reynolds, 2003).

Sammantaget är detta förklaringar till hur individers motivation kan påverkas av yttre faktorer och hur den yttre miljön kan öka motivationen. Detta är en teoretisk grund för analys av städarnas yttre motivationsfaktorer i empirin.

3.4 Chefens betydelse för medarbetaren

En studie gjord av Falkenström (2013), om verksamhetschefer inom vård och omsorg, visar att chefer ofta saknar den etiska kompetens som krävs för att kunna identifiera och hantera intressekonflikter. Cheferna som medverkade i Falkenströms studie saknade utbildning inom praktisk etik och även om de verktyg som behövs för att kunna hantera sådana situationer. Falkenström menar att arbetsplatsens värdegrund inte är tillräcklig och att cheferna behöver utbildas inom etik för att kunna hantera intressekonflikter. Vid tillfällen där personer som innehar chefspositioner ska fatta beslut som berör en stor del av arbetsgrupper finns det ofta olika åsikter om vilka beslut som är de rätta. Chefer känner sig ofta ekonomiskt styrda i sådana situationer och att de upplever det som svårt att argumentera från andra perspektiv än de ekonomiska (Falkenström, 2013).

3.4.1 De fyra R:en – chefens verktyg

Maccoby (2010) menar att chefer behöver förstå betydelsen av att utveckla sina medarbetares drivkrafter för att kunna motivera dem. Goda relationer mellan chef och medarbetare är alltså viktiga för att chefer ska kunna stärka motivationen hos medarbetare. Maccoby beskriver ”de fyra R:en” som en riktlinje för chefer att förhålla sig till när de ska utveckla motivationen hos medarbetarna. De är: rewards (belöningar), reasons (anledningar), responsibilities (ansvar) och relationships (relationer).

- *Rewards* (belöningar) innebär att arbetstagare motiveras genom att få belöningar för sina arbeten. Genom att motivera arbetstagare kan dessa prestera bättre. Det sker genom att chefen ger beröm, gåvor eller löneförhöjningar till medarbetare som presterar bra. Belöningar fungerar inte alltid. Exempelvis kan läkare inte rädda fler liv för att de får mer i lön.
- *Reasons* (anledningar) handlar främst om att arbetstagare behöver ha skäl till att utföra sina arbetsuppgifter för att uppleva motivation. Skälet kan göra att arbetet känns meningsfullt och öka motivationen. För städare kan motivationen vara att rengöring hindrar smittspridning och på så vis kan göra gott för andra.
- *Responsibilities* (ansvar) innebär att arbetstagaren behöver uppleva att de har ansvar och att detta ansvar förenas med deras grundvärderingar och kompetens. Det som motiverar arbetstagare mest är ansvarsområden som utvecklar personers förmågor.
- *Relationships* (relationer, underförstått goda relationer) är viktiga för arbetstagares upplevda motivation, menar Maccoby (2010). Begreppet relationer omfattar arbetstagares förhållande till chefer, kollegor, kunder och samarbetspartners. Exempelvis kan kollegor och välfungerande team på en arbetsplats driva varandra till högre motivation och prestationer. Relationen till chefer är en viktig faktor i sammanhanget (Maccoby, 2010).

3.5 Städyrket - tidigare forskning

Jeanes, Hall, Coen, Oduanike, Hickok & Gant (2012) har studerat hur städare på ett sjukhus i Storbritannien upplever motivation och arbetstillfredsställelse. De menar att det är viktigt med motiverade städare på sjukhus eftersom god renhållning i utrymmen där patienter vistas behövs för att minska smittspridningar. Motiverade städare utför också arbetet mer noggrant. Studien visar att städarna har minimala utvecklingsmöjligheter i yrket men också att få av respondenterna hade högre ambitioner än sina nuvarande arbeten. Internutbildningar var inte uppskattade på arbetsplatsen eftersom dessa utfördes under arbetstid, med påföljden att städarna inte hann utföra sitt arbete under dagen. De hade även begränsade möjligheter att ta egna initiativ och att personligen bestämma den lämpligaste rengöringen. Eftersom arbetet ansågs vara slitsamt och monotomt, med långa arbetsdagar var möjligheterna små för städarna att utbilda sig under sin fritid eller att ta ytterligare arbeten. Respondenterna som deltog i studien motiverades främst av sina löner för att ha råd till att överleva.

Jeanes et al. (2012) redogör för ett flertal rekommendationer för den städgrupp de utfört sin studie på. De menar att bland annat feedback till städarna om vad de kan effektivisera och göra bättre i sina arbeten kan öka motivationen hos dem. De rekommenderar också att städarens arbete förenklas och effektiviseras genom exempelvis städverktyg som kan justeras för att göra arbetet mer ergonomiskt och mindre belastande. En annan rekommendation är att ge städarna utvecklingsmöjligheter genom utbildning som också ökar motivation och stolthet i arbetet. Studien avslutas med att normen kring städarykets status behöver utmanas kraftigt (Jeanes, et al., 2012).

Sundin & Rapp (2006) beskriver städarens vardag från ett svenskt historiskt perspektiv. De menar liksom Jeanes et al. (2012) att städare har ett fysiskt påfrestande arbete med svåråtkomliga ytor och tunga lyft som kan ge arbetsskador. Sundin & Rapp beskriver också att arbetsbelastningen är hög bland städare eftersom det kan vara svårt att få vikarier som ställer upp vid behov. Att finna vikarier menar de är ett av chefens största problem. Det kan även vara svårt för städarna att hinna utföra uppgifter under utsatt tid. De beskriver att den största andelen som lämnar städaryket är i yngre 20-årsåldern, vilket förklaras bland annat med att de oftare har vikariat. En annan aspekt som Sundin & Rapp nämner är att städaryket är kvinnodominerat, då främst inom detaljstädning. Grovstädning och fönsterputsning anses emellertid vara mansdominerat. Förhållandet anses vara relevant för denna studie eftersom Sundin & Rapp menar att kön påverkar städarnas arbetsvillkor. Studien visar även att de manliga städarna ofta var yngre och arbetar som städare under en kortare period, medan kvinnor hade större tendens att arbeta som städare under en större del av sina arbetsliv (Sundin & Rapp, 2006). Flera studier visar att städaryket är kvinnodominerat, vilket kan påverka upplevelsen av yrkets status (Ulfsson & Eriksson, 2006; Svensson & Ulfsson, 2009).

Sammanfattningsvis har städare ett viktigt yrke ur ett samhällsperspektiv för att minska smittspridningar (Jeanes et al., 2012). Städare har emellertid även ett fysiskt påfrestande arbete, med i vissa fall långa arbetsdagar, hög arbetsbelastning och få utvecklingsmöjligheter, vilket även Sundin & Rapp (2006) beskriver. Arbetet är också generellt kvinnodominerat. (Sundin & Rapp, 2006; Jeanes, et al., 2012).

Av den teoretiska efterforskningen framgick att flera studier fokuserar på städarens fysiska och psykiska arbetsmiljö som jämförs med deras upplevda motivation samt att yrkets låga status beror på låga löner och att det är kvinnodominerat. Det finns färre studier som undersöker

sambandet mellan upplevd motivation i förhållande till ålder. För att undersöka städarens motivationsnivå vidare behövs en jämförande studie av upplevd motivation mellan olika åldersgrupper som finns i en arbetsgrupp samt av faktorer som kan påverka svenska städarens motivation. Följande studie bidrar till forskningen av detta.

4. Metod

Följande kapitel beskriver hur undersökningen genomförts och vilken metodologisk infallsvinkel arbetet har.

4.1 Forskningsdesign

Eftersom studiens syfte är att tolka och förstå människors upplevelser av arbetsmotivation och status har studien en fenomenologisk infallsvinkel som forskningsstrategi. Fenomenologi har enligt Denscombe (2017) som syfte att förstå respondenternas uppfattningar om verkligheten genom att lyssna på deras berättelser och erfarenheter. Fenomenologi är en humanistisk strategi som är fördelaktig vid småskaliga forskningsprojekt. Forskning med fenomenologisk infallsvinkel görs lämpligast med intervjuer (Denscombe, 2017). Fenomenologi är ”anti-positivistisk”, vilket gör att resultatet tolkas ur ett hermeneutiskt perspektiv, där forskaren vill tolka respondenternas sociala värld (Bryman, 2011).

Studien utgår från en kvalitativ undersökning där individuella, semistrukturerade intervjuer gjorts på sex stycken städare. Forskningsdesignen valdes eftersom syftet med studien är att förstå individers upplevelser av ett fenomen. Intervjuer är som nämns ovan fördelaktigt vid en fenomenologisk undersökning (Denscombe, 2017), vilket var avgörande för valet av kvalitativ forskningsdesign. Varje intervju antecknades och blev röstinspelad. Under intervjuerna användes en intervjuguide (se bilaga 2). Intervjuguiden består av 30 frågor indelade i fyra kategorier: bakgrundsfrågor, motivation, status och chefsrelation. Utifrån respondentens svar ställdes följdfrågor för att dels öka förståelsen för personens upplevelser, och för att eliminera eventuella missförstånd. Varje intervju pågick under 35-50 minuter och genomfördes under arbetstid.

4.2 Urval och avgränsning

I första skedet av processen gjordes Google-sökningar efter städfirmor i forskarens närområde. Flera företag kontaktades och blev tillfrågade via e-post om de ville ställa upp i

undersökningen. På grund av att rådande Covid-19-pandemi skapat en både hög arbetsbelastning och sjukfrånvaro hos företagen valde de att inte delta, trots positiv respons till forskningsfrågan. Efter tips från en bekant kontaktades en arbetsplats som var villig att delta i undersökningen.

En organisation ingår i undersökningen och sex personer har intervjuats. På grund av den tidsbegränsning forskningsprojektet hade, ansågs sex personer ge tillräckligt med material att studera. Urvalet av intervjupersoner gjordes genom ett så kallat snöbollsurval. Ett snöbollsurval innebär enligt Bryman, (2011) att forskaren tar kontakt med en liten grupp individer som är relevanta för studien och sedan använder dessa för att finna fler respondenter. En begränsning med snöbollsurval är att undersökningen kan ske inom endast ett socialt nätverk, eftersom respondenter ofta tillfrågar nya deltagare utifrån sina egna sociala relationer. Detta kan leda till att respondentgruppen blir homogen (Bryman, 2011). I denna studie fick den senast intervjuade personen ställa en öppen fråga till sina kollegor i personalrummet om de ville vara med i undersökningen. Snöbollsurvalet gjorde att de medverkande i studien var en heterogen grupp med människor av olika kön, ålder och bakgrund. Den heterogena sammansättningen är positiv för undersökningen som syftar till att hitta generella motivationsfaktorer för städare.

4.3 Forskningsetiska aspekter

Vetenskapsrådet (2017) har formulerat forskningsetiska principer som är viktiga att förhålla sig till vid en intervju. Principerna innebär att intervjupersonerna ska ge sitt samtycke för deltagande i studien, att de är medvetna om att intervjun protokollförs och att materialet kan användas i forskningssyfte om de inte motsätter sig detta samt att forskaren är den som bestämmer riktning för intervjuerna. För att de forskningsetiska principerna skulle vara väl kända av intervjupersonerna fick de före intervjun en skriftlig information om innehållet (se bilaga 1). En förutsättning för att hålla intervjuerna var att respondenterna samtyckte till intervjuerna och att dessa spelades in.

Vetenskapsrådet (2017) har också formulerat fyra huvudkrav som ska uppfyllas vid forskning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att forskaren ska informera varje deltagare i undersökningen om syftet med studien. Det är också viktigt att intervjupersonerna förstår att deltagandet är

frivilligt och att de kan avbryta sin medverkan när de vill. Informationskravet handlar också om att informera om annat som kan påverka deltagarnas vilja att medverka i studien. Samtyckeskravet, innebär att samtycke för att ställa upp i undersökningen måste lämnas av uppgiftslämnaren. I de fall där uppgiftslämnaren är under 15 år och undersökningen är av etisk känslig karaktär måste personens vårdnadshavare lämna sitt medgivande. I denna studie är samtliga medverkande myndiga och detta är därför inte aktuellt. Konfidentialitetskravet innebär att alla medverkandes personuppgifter ska hanteras och förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte har tillgång till materialet. Dessutom ska utomstående av materialet inte kunna identifiera medverkade individer. Detta innebär alltså att allt som kan kopplas till en individ, exempelvis namn eller röst måste vara skyddat. Det råder även tystnadsplikt för forskaren, vilket innebär att forskaren inte får dela personliga uppgifter med någon utomstående (Vetenskapsrådet, 2017).

I denna studie förekommer få personliga uppgifter. Forskaren har ej noterat namn eller andra personliga uppgifter, utan har endast intervjuat personerna. Materialet i denna studie består av inspelade röster, som sparats och förvarats på sådant sätt att ingen obehörig haft tillgång till det. Intervjumaterialet kommer att raderas när studien är avslutad. Uppgiftslämnarnas röster är de enda personliga uppgifterna som hanterats i studien. Varje inspelad intervju är märkt med en siffra som identifikation. Detta är en säkerhetsåtgärd som gjorts ifall någon obehörig skulle komma över materialet. Om någon utomstående trots allt får tillgång till forskningsmaterialet skickas en anmälan till Högskolan Dalarnas dataskydd.

Medverkande i studien har laglig rätt att få information om hur deras personuppgifter hanteras och behandlas, samt att få registerutdrag och eventuella fel i materialet rättat. Detta enligt bestämmelserna i Dataskyddsförordningen (GDPR).

4.3.1 Förhållningssätt vid intervjutillfället

För att skapa en neutral och tillmötesgående stämning mellan respondent och forskare vid intervjutillfällena valde forskaren att ha samma förhållningssätt vid samtliga intervjuer. Detta innebar bland annat att forskaren var neutral genom hela intervjun och därmed inte visade personliga åsikter eller värderingar i respondenternas uttalanden. Genom att vara uppmärksam och lyhörd kunde forskaren ställa följdfrågor till respondenterna med syfte att förstå beskrivna upplevelser på rätt sätt. Detta beskrivs även av Denscombe (2017) som menar att forskarens

förhållningssätt och intervjustil kan påverka utfallet av intervjun, vilket gör det viktigt att som forskare vara tillmötesgående och neutral vid intervjuerna.

I denna studie har forskaren medvetet haft ett neutralt förhållningssätt till respondenterna och även haft samma förhållningssätt vid varje intervju. Däremot fanns personliga skillnader mellan intervjupersonen och intervjuaren som i viss mån kan ha påverkat intervjun. Denscombe (2017) menar att social status, sakkunskap, utbildningsnivå, ålder och kön är faktorer som kan påverka intervjun. Skillnader i de nämnda aspekterna har förekommit mellan intervjuare och respondenter. Det har framförallt varit tydligt när intervjufrågorna berört ämnet status och utbildningsnivå och när flera respondenter uppgett sig vara negativa till vidareutbildning och till personer med högre utbildning. Dessa faktorer kan påverka dels respondentens vilja till att svara på ställda frågor, men också intervjuaren som kan förändra tillmötesgåendet, vilket kallas intervjuareffekten (Denscombe, 2017). Genom att vara medveten om intervjuareffekten vid intervjuerna har forskaren medvetet agerat neutralt och likvärdigt vid varje intervju. Forskaren har inte funnit tecken på intervjuareffekten vid intervjutillfällena, men har haft ett aktivt förhållningssätt för att förhindra att den skulle uppstå.

4.4 Tillvägagångssätt och datainsamling

Processen påbörjades genom teoretisk efterforskning kring motivation, engagemang och status. Därefter gjordes metodval för undersökningen. För att förbereda intervjuerna lästes flertalet tidigare studier där lokalvårdare och städpersonal intervjuades. Från förkunskapen och litteraturgenomgången formulerades 30 frågor till intervjuguiden. När frågorna var färdigställda kontaktades verksamheten för att komma överens om tid och plats för intervjuerna. Platsen för intervjuerna blev ett konferensrum nära personalutrymmets fikarum. Konferensrummet hade fönster ut mot fikarummet som täcktes med gardiner för att förhindra insyn. Varje intervju påbörjades med att respondenten blev delgiven sina rättigheter för intervjun genom informationsbrevet och att respondenten gav sitt samtycke. Ingen av respondenterna uppgav sitt namn eftersom namnen inte var relevanta för undersökningen. Intervjuaren gjorde en kort presentation av sig själv och påbörjade röstinspelning för senare analysering. Under hela intervjun fördes anteckningar av intervjuaren.

Intervjuguiden följdes vid varje intervju. Vissa frågor fick emellertid förtydligas för några av respondenterna. Vid oklarheter, intressanta svar eller behov av förtydligande ställdes följdfrågor av intervjuaren. På så sätt fick intervjuaren en djupare insikt i respondentens upplevelser. Vid intervjuens avslut fick respondenten möjlighet att lägga till och ändra svar. När intervjuaren upplevde att frågorna var besvarade och respondenten inte hade något att tillägga avslutades intervjun och röstinspelningen stängdes av. I detta skede tackade intervjuaren respondenten för att denne ställt upp på intervjun och nästa intervjuperson kallades in.

Efter intervjuerna transkriberades materialet från den inspelade ljudfilen. Transkriberingen är enligt Bryman (2011) viktig eftersom forskaren då kan säkerställa att dennes tidigare tolkningar är riktiga. Den underlättar även analysen av materialet då forskaren får intervjun repeterad och påminns om sådant den glömt bort från intervjun (Bryman 2011). Alla ljud som gjordes under intervjun skrevs ner, även hostningar, tystnad och skratt. Detta görs för att hjälpa forskaren att förstå vad respondenterna menar och inte bara vad de säger (Bryman 2011). Trots att ingen av respondenterna i denna studie har uppgett sitt namn eller andra personliga uppgifter kodades det transkriberade materialet, för att veta vilken intervju som var vilken. Även anteckningarna jämfördes med det inspelade materialet. De delar av intervjuerna som ansågs särskilt intressanta för forskningsfrågan bröts ner till enstaka meningar eller stycken, med avsikten att finna gemensamma nämnare mellan respondenterna. Vid en hög frekvens av liknande svar sågs mönster och generella slutsatser kunde dras.

För att identifiera och analysera det insamlade kvalitativa materialet användes en tematisk analysmetod. Enligt Braun & Clarke (2006) ska genomförandet av en tematisk analys göras i sex faser. Den första fasen innebär att forskaren behöver göra sig bekant med sitt material och hitta intressant material att vidare analysera (Braun & Clarke, 2006). I denna studie gjordes detta främst genom transkribering av det inspelade datamaterialet. Den andra fasen innebär enligt Braun & Clarke (2006) att finna mönster i transkriberingen, för att senare skriva ner dessa i listor och koda dem. Den tredje fasen inleds när kodningen är färdigställd. I detta skede ska potentiella teman för vidare analys hittas i det kodade materialet. I praktiken innebär detta att det kodade materialet sorteras in i ett mindre antal teman. För att underlätta organiseringen av materialet kan ”mind-maps” eller post-it-lappar användas. Fjärde fasen handlar om att granska de teman som skapats. Det kan exempelvis göras genom att upptäcka att vissa delar av materialet inte passar det givna temat, eller genom att ta bort material från

temakategorier. Fasen innebär också en validering av valet av teman i förhållande till intervjumaterialet och den teoretiska utgångspunkten, en omkodning av materialet kan också bli nödvändig. I den femte fasen namnges och definieras temana, för att övergripande förstå vad varje tema handlar om. Eventuella underrubriker (delteman) bör också identifieras i denna fas. Den sista och sjätte fasen är att framställa rapporten för att andra ska kunna ta del av resultatet i studien (Braun & Clarke, 2006).

Denna studie har inspirerats av Braun & Clarkes (2006) metod för att göra en induktiv tematisk analys. Det fanns dock en förförståelse inom teori och tidigare forskning. Analysen har eftersträvat att vara frigjord från förförståelsen. Intervjuerna förbereddes därför genom att intervjuguiden delades in i fyra teman: bakgrund, motivation, status och chefsrelation. Analysen av empirin har grundats i teman från det insamlade materialet. Detta innebar att det valdes att göra mindre justeringar i tillvägagångssättet för att anpassa det till just denna studie och även att studien inte är teoristyrd eller empiristyrd.

4.5 Reliabilitet och validitet

För att en studie ska anses tillförlitlig med hög kvalitet kan en bedömning av studiens reliabilitet och validitet göras. Bedömningen av reliabiliteten görs genom att se huruvida resultatet i studien är påverkat av en tillfällighet, eller om resultatet är återkommande om studien görs om med samma tillvägagångssätt. För att bedöma en studies validitet ska slutsatsen i studien vara relevant i förhållande till studiens resultat. Detta kan dock vara svårt att applicera i en kvalitativ studie. Som forskare i en kvalitativ studie är det viktigt att ha medvetenhet om att det inte är möjligt att vara helt objektiv. Forskaren ska inte medvetet låta personliga värderingar eller teoretiska utgångspunkter påverka studiens slutsatser (Bryman, 2011).

Forskaren i denna studie har varit medveten om sin förförståelse och teoretiska utgångspunkt vid intervjutillfällena och vid analysering av materialet. Personliga värderingar, förförståelse och de teoretiska utgångspunkterna har genom denna medvetenhet eftersträvat att inte påverka studien. Genom att forskaren spelade in varje intervju har forskaren lyssnat upprepade gånger på intervjuerna och har därmed fått fler tillfällen att göra tolkningar av respondenternas svar. Detta gjordes för att minska risken för feltolkning av intervjusvaren och för att öka studiens reliabilitet och validitet.

5. Empiriskt resultat och analys

I följande avsnitt redovisas studiens empiri, grundat i de genomförda intervjuerna. Resultatet är indelat i fyra kategorier, nämligen arbetarnas bakgrund, motivation, upplevelse av status och chefsrelation. När resultatet skiljer sig mellan yngre och äldre respondenter redogörs detta.

5.1 Arbetarnas bakgrund

Alla de sex intervjuade personerna arbetar på samma arbetsplats inom sjukvården. Intervjupersonerna består av både kvinnor och män i åldrarna 26 till 48 år. Två av de intervjuade har nyligen blivit tilldelade nya arbetsuppgifter med utökat personalansvar. Det utökade personalansvaret innebär samordning av personal på morgonen, därefter återgår dessa respondenter till att städa. Samtliga respondenter är anställda i organisationen med yrkesrollen städare men arbetsuppgifterna varierar mellan de tillfrågade. De arbetsuppgifter som var representerade av respondenterna var lokalvårdare av operationssalar, som innebär att arbetstagaren rengör allt i operationssalen, förutom de verktyg som använts vid operationen. Det innebär att arbetstagaren behöver vara rörlig och ska rengöra varje utrymme, högt som lågt. Det krävs en stor noggrannhet av städaren eftersom allt i rummet måste vara sterilt inför nästa operation. Även fönsterputsare ingick i undersökningen. Fönsterputsningen utförs på flera fastigheter som förvaltas av arbetsgivaren. Uppgiften medför krävande kroppspositioner där armarna ofta arbetar ovanför huvudet och arbetaren ofta står i lutande ställningar. Fönsterputsaren ska också hantera verktyg eftersom fönstren ofta är fastskruvade för att patienter och allmänhet inte ska kunna öppna dem. Den sista kategorin av arbete som är representerat är "storstädare" som utför grovstädning av de flesta utrymmena på sjukhuset. Arbetet omfattar bland annat att arbetstagarna måste bära ut alla möbler och all utrustning i exempelvis patientrum för att kunna använda städmaskiner till rengöringen av golv, väggar och tak. Detta medför ofta fysiskt påfrestande tunga lyft och onaturliga kroppspositioner.

Respondenternas åldrar varierade som ovan nämns mellan 26-48 år, vilket resulterade i att de som fortsättningsvis presenteras som yngre är mellan 26-36 år gamla, medan de som presenteras som äldre är 36 år eller mer. Det ingår tre äldre respondenter och tre yngre respondenter i studien.

De intervjuades utbildningsnivå sträcker sig mellan avslutade utbildningar på grundskolenivå till avslutade utbildningar på gymnasienivå. Vissa respondenter har påbörjat men inte fullföljt gymnasieutbildningar. Samtliga av de tillfrågade har gått igenom ett flertal internutbildningar på sin nuvarande arbetsplats som de alla har uppskattat. Yrkeserfarenheten varierar mellan de tillfrågade. Den med lägst antal arbetade år inom yrket har arbetat som städare i fyra år, medan den som har längst erfarenhet har arbetat i 24 år. Ingen av de tillfrågade hade någon tidigare erfarenhet av städyrket.

Samtliga respondenter sökte till yrket på grund av arbetslöshet och permittering från tidigare arbeten. Ingen av de tillfrågade sökte till yrket av intresse för själva arbetet. Trots detta, upplever samtliga att de generellt sett trivs på sin nuvarande arbetsplats. Fyra av sex svarar att de tror att de fortfarande är kvar i arbetet på arbetsplatsen om fem år. De två övriga svarade att de möjligen är kvar i arbetet om fem år, men att de hade drömmar om andra yrken.

5.2 Arbetarnas motivation

5.2.1 Upplevelse av frihet

När respondenterna tillfrågas om de anser att de kan ta egna initiativ i arbetet finns en stark tendens till att svara att så är fallet. Vid den mer ingående beskrivningen av arbetssituationen, när intervjuerna blir mer djupgående framkommer delvis en annan verklighet. Städarna beskriver att de upplever en stor frihet, men att den är villkorad. Chefen måste alltid godkänna förändringar de tänkt genomföra innan de verkställs, vilket beskrivs tydligt av en yngre respondent i nedanstående citat.

”... Så det är väl sådana initiativ mycket man kan ta själv här också. Eller ja, om man frågar chefen då först o främst.” – Respondent 6.

Chefen är inte alltid på plats när vardagsbeslut behöver tas om saker som frångår rutinerna. I sådana situationer är kommunikationen mellan de olika städarna och med övrig personal på sjukhuset väldigt viktig för att dagsuppgifterna ska kunna klaras av. Det är vid sådana tillfällen som städarna upplever att de har som mest eget inflytande över sina arbeten. Nedanstående första citat är från en äldre respondent som beskriver sin chef. Andra citatet kommer från en yngre respondent som beskriver sin frihet i arbetet.

”Hon har gett oss den tilliten att vi kan få klara oss själva”- Respondent 2.

”Man har ju sina rutiner. Man måste ju arbeta efter vissa instruktioner”- Respondent 3.

Samtliga ovanstående citat i detta avsnitt beskriver även skillnader mellan de yngre och äldre respondenterna. De yngre respondenterna upplever lägre grad av frihet i arbetet än de äldre. Yngre respondenter beskriver en känsla av att vara styrd av sin chef i arbetet. De beskriver även att de måste arbeta enligt rutiner och att förändringar måste godkännas av chefen. De äldre respondenterna anser däremot att de har möjlighet att ta egna initiativ i vardagen och att de är självgående i arbetet. Både äldre och yngre respondenter beskriver att de upplever frihet av att kunna ta hjälp av andra arbetsgrupper istället för att ta hjälp av chefen vid vardagsbeslut.

Under intervjuerna var det också tydligt att det finns ett samband mellan arbetstid och upplevelsen av frihet. De arbetstagare som upplever störst frihet och kan ta egna initiativ arbetar också dagtid. De som arbetar skift med sena kvällar och tidiga morgonar upplever ingen frihet alls och att de inte kan ta egna initiativ i arbetet. Detta eftersom personalen som arbetar skift behöver vänta till den förgående städ-arbetsgruppen som är på plats har färdigställt sina arbetsuppgifter innan de kan påbörja arbetet. Den andra aspekten som sänker upplevelsen av frihet hos skiftarbetarna är balansen mellan privatliv och arbetsliv. Arbetstiderna är inte förlagda till dagtid vilket påverkar privata relationer, eftersom vänner och bekanta arbetar under skiftarbetarens fritid. Även relationer med sambo eller make/maka påverkas, på grund av olika arbetstider.

”När jag började här jobbade vi ständiga kvällar i tre år. Då var det ju inte så kul för då hade vi ju bara de på jobbet, det var ju dem man hann träffa.”- Respondent 3.

Citatet beskriver en medarbetare som vid intervjutillfället arbetar skift. Personen beskriver att de sociala relationerna i privatlivet är väldigt påverkade av arbetstiderna. Det framkommer även att när personen alltid arbetar kvällspass träffar personen sin sambo endast under gemensamma lediga dagar.

Sammantaget visar resultaten att det finns en skillnad mellan yngre och äldre respondenter. De äldre anser sig vara självgående, kan ta egna initiativ och har frihet i arbetet. De yngre respondenterna upplever att de är mer styrda av chefer och rutiner och att de inte kan fatta egna beslut. De som arbetar under dagtid upplever mer frihet i sitt arbete än de som arbetar skift. Arbetstiderna påverkar alltså städarnas upplevelse av frihet.

5.2.2 Drivkraften

Under avsnitt 5.1 beskrivs att majoriteten av de tillfrågade i undersökningen kan tänka sig att arbeta kvar på arbetsplatsen om fem år. Av intervjuerna framgick det att städarna generellt sett trivs på arbetsplatsen och känner sig motiverade i sitt dagliga arbete samt att det är dessa positiva upplevelser som ligger till grund för att de har valt att arbeta i organisationen under flera år. Det som upplevs som mest motivationshöjande för respondenterna är att se nöjda kunder, vilket innefattar både patienter och annan personal på sjukhuset. Flera av städarna får beröm och trevliga kommentarer av patienter och personal som uppskattar deras arbete. Städarna upplever därför att de gör nytta för andra. Uppgiften att rengöra avdelningar där svårt sjuka eller svaga vårdas gör att de känner att de medverkar till något som är viktigt och faktiskt kan rädda liv. Detta är en upplevelse som varje respondent uppger är en drivkraft i vardagen.

Respondenterna ingår i flera olika arbetsgrupper, vilket innebär att de inte arbetar tillsammans. Arbetsgruppernas gemenskap är också viktig för städarnas motivation. De anser att relationen i arbetsgruppen är det som håller dem motiverade i vardagen. Samtliga respondenter beskriver att de får mycket motivation från sina kollegor, genom att de har en god sammanhållning. Flera av de tillfrågade beskriver att de skulle ha sökt sig till en annan arbetsplats om de inte haft den goda gemenskapen som nu finns i arbetsgruppen.

”Vi är ett härligt gäng liksom, som pushar varandra. Man kommer ju nära varandra när man jobbar i grupp, vi är ju sex stycken så man kommer ju nära varandra och man ventilerar sig där, man har liksom alla bakom ryggen. Det känns bra.” – Respondent 2.

Det beskrivs emellertid också en ”vi och dem”-känsla mellan de yngre och de äldre städarna. De arbetstagare som är äldst och har arbetat på arbetsplatsen längst har sitt sätt att utföra sina uppgifter på, medan de yngre vill göra på ett annat sätt. Problematiken som i vissa fall kan

uppstå är att alla arbetstagare inte kan utföra en uppgift på eget sätt utan att bli ifrågasatta av äldre kollegor. Situationer uppstår där de yngre blir tillsagda av de äldre, men också att de äldre inte vill anamma nya sätt att utföra sina arbetsuppgifter.

”Vi har några som varit här länge [...] som har sitt sätt att arbeta. Det är där det kan krocka litegrann. Man vill inte anamma framtiden, att det finns smartare sätt att göra det på [...] att vi faktiskt också kan säga nej när det kommer dumma påhitt från äldre och inte bara säga ja tack och köra.” – Respondent 5.

Ovanstående citat beskriver upplevelser från en yngre respondent. Personen menar att den inte vill säga ”ja tack” till uppmaningar från äldre kollegor. Istället vill personen arbeta på sitt sätt och under sina premisser. Situationen beskrivs dock inte av någon äldre respondent, men det kan antas att den yngre respondenten syftar till kollegor som är äldre än de som ingår i studien.

En annan aspekt som lyftes av respondenter var känslan av att vara utbytbar. En respondent som har arbetat länge på arbetsplatsen och har en stor erfarenhet av arbetet, uppfattar trots detta att det finns kollegor som kan utföra arbetet lika bra eller bättre än respondenten själv. Detta ger känslan av att inte vara viktig för företaget och upplevelsen av att vara lätt att ersätta.

Något som ofta återkommer under intervjuerna är vikten av lokalvård på just denna arbetsplats, inom vården. Flertalet respondenter anser därför att deras yrke är viktigt för samhället, eftersom den sterila sjukvården inte skulle vara fungerande utan städare. Som ovan nämnts upplever flera av respondenterna sig motiverade av att rengöra avdelningar på sjukhuset där svårt sjuka och väldigt svaga vårdas, som exempelvis neonatalavdelningen. Städningen av de avdelningar inom vården som har medicinskt livsavgörande uppgifter, upplevs av respondenterna vara av störst nytta för samhället. Några av respondenterna anser också att de blir motiverade av att se hur lokaler och ytor blir rena och att det blir fint när de har städats.

Frågor under intervjun om respondenternas lön besvarades av samtliga att deras lön motsvarar nivån på deras arbetsinsats. Generellt är uppfattningen att om lönen räcker till att betala bostadshyran och maten så är de nöjda med lönen. En av respondenterna ansåg dock att lönen

är låg i jämförelse med andra arbeten, eftersom OB-tillägget vid kvällsarbete är lågt och betalningen för övertid också är låg. Generellt ansåg de flesta av respondenterna att lönen är acceptabel i förhållande till arbetsuppgiften.

”... det är fullt rimligt betalt sett till vad jag pysslar med. Överlag så är det väl lågavlönat inom landstinget [...]Ja, visst skulle jag kunna dra in 100 000 i månaden men det är fullt rimlig lön som det är” Respondent 5.

Citatet beskriver ett resonemang från en respondent att personen kan tänka sig högre lön ur den synvinkeln att den inte tackar nej till mer pengar, men att lönen anses rimlig i förhållande till arbetsuppgiften.

Sammantaget är städarnas drivkraft till att arbeta grundat i flera faktorer. Den främsta faktorn är det sociala utbytet på arbetsplatsen. Även känslan av att göra skillnad för någon annan var drivande. Däremot ansågs inte lönen som en motiverande drivkraft. Generellt anser städarna att lönen är på en godkänd nivå och att de inte är i behov av högre månadslön. Däremot framkom det åsikter om att OB-tillägget för skiftarbetare var lågt samt att övertidsersättningen var låg.

5.2.3 Att utvecklas i yrkesrollen

Samtliga respondenter har som ovan nämnts, genomgått ett flertal internutbildningar. Dessa har uppskattats väldigt mycket. Respondenterna upplever att de har utvecklats under utbildningarna och att det har varit givande. Möjligheten till avancemang inom städyrket är små. Endast ett fåtal kan få en samordningsroll med personalansvar. Vissa av de svarande har nyligen påbörjat en sådan kombinerad tjänst, där de arbetar som städare parallellt med att ha en samordningsroll över sin arbetsgrupp. Dessa respondenter upplever att de har utvecklats i sin yrkesroll och att förändringen har påverkat deras arbetsmotivation positivt. Viljan att utvecklas och att göra karriär skiljer sig mellan respondenterna. Vissa upplever ett starkt behov av att få utvecklas mer och ges mer ansvar, medan andra är nöjda med att få fortsätta i den roll de redan har.

” ... nu känns det som att allt har stått stilla väldigt länge, att jag inte får utvecklas något mer i yrket jag har.” – Respondent 3.

”Jag trivs här och jag är nöjd med mina arbetsuppgifter. [...] Jag är lite rädd för att göra någonting som chefsjobb, det vet ju inte jag heller men jag tar gärna hand om vikarier och praktikanter som jag tränar upp.” – Respondent 4.

Ovanstående två citat belyser olika perspektiv på städyrket. Första citatet kommer från en yngre respondent som upplever frustration över att inte få komma vidare i sin personliga utveckling i arbetet. Det andra citatet kommer från en äldre respondent upplever tryggheten i att få behålla samma arbetsuppgifter och ett mindre ansvar. Detta kan förklaras av respondenternas åldrar, att befinner sig i olika delar av livet. Respondent 3 är förhållandevis ung och har en stor del av sitt yrkesliv framför sig, medan respondent 4 har genomfört en stor del av sitt yrkesliv redan.

Den upplevda drivkraften till att utvecklas skiljer sig mellan de yngre och de äldre respondenterna. Intervjuerna visade skillnader i uppfattningar mellan yngre och äldre respondenter. Samtliga uppgav att de trivs med sin yrkesroll och med sin arbetsplats. Till skillnad från de äldre beskrev de yngre respondenterna att de har framtidsdrömmar inom andra yrken än städbranschen. Drömmarna beskrevs som att de är avlägsna i tid och kanske inte ens anses som uppnåeliga. Ingen av de äldre respondenterna beskrev att de har några yrkesmål eller framtidsdrömmar. De yngre respondenterna upplevde en drivkraft till att utvecklas och komma vidare i sin yrkesroll. Det finns en önskan om en djupare kunskap och avancemang inom städyrket hos de yngre. En av de yngre respondenterna uttryckte stark frustration över att respondenten inte ansåg sig ha fått någon respons av sin chef på sin önskan att få möjlighet till personlig utveckling. Istället stod den personliga utvecklingen i arbetet stilla sedan några år tillbaka. I andra frågor upplever respondenten sin relation till chefen som öppen och nära. Följande citat är från denna respondent.

”Som sagt, jag vill ju lära mig mer och jag har tagit upp det på våra samtal också att jag måste få lära mig något nytt, få ta tag i någonting. Så då satte chefen mig o min kollega på att bli hygienombud. Men sen när chefen sagt det så har vi inte fått något mer utöver det.” –

Respondent 3.

De äldre respondenterna upplevde sig tillfreds med sin yrkesroll och ville fortsätta arbeta som städare inom den närmsta framtiden. Bland de äldre respondenterna fanns två personer som nyligen fått personalansvar kombinerat med sin städtjänst. Det innebär att de samordnar

arbetsgruppen vissa morgonar. Dessa respondenter har därmed fått möjlighet till utveckling i sitt arbete. Det finns även andra äldre respondenter som aldrig fått ett utökat ansvar eller har avancerat inom städyrket, som trivs med sitt arbete och inte vill byta yrkesroll inom de kommande fem åren. Följande citat kommer från en av de äldre respondenterna som inte avancerat inom yrket.

”Jag trivs jättebra faktiskt. Jag känner att jag gör ett bra jobb och jag vet vad jag gör [...] Går man runt och är sur mår man ju dåligt själv också.” – Respondent 4.

I ovanstående citat beskriver respondenten att den trivs med sina arbetsuppgifter och känner en trygghet i arbetet. Personen beskriver även sig själv som glad och positivt inställd till sitt arbete.

Sammanfattningsvis visar resultaten att viljan till att utvecklas i arbetet skiljer sig mellan de yngre och de äldre respondenterna. De yngre tenderar att ha större vilja till att avancera i yrket, utvecklas och utbildas, medan de äldre är tillfreds med tillvaron.

5.3 Arbetarnas upplevelse av status

Det generella synsättet på yrkesstatus bland respondenterna är att det inte spelar någon roll vilken status ett yrke har. Det framgick dock att hög utbildning ger status och att personer som vidareutbildat sig på högskola eller universitet ofta anser sig personligen vara ”bättre” än andra, enligt respondenterna. Gällande sin egen yrkesroll var det ingen av respondenterna som fäste avseende vid vad andra tycker om deras arbete, så länge de själva trivs med sina arbeten. Ingen av respondenterna har upplevt negativ respons från närstående på grund av sitt val av yrke. Däremot har flera bekanta uttryckt negativa kommentarer om deras yrkesval. Många beskriver även att de som unga ville leva upp till felaktigt ställda förväntningar hos familjen. När respondenterna blivit äldre har de insett att det viktigaste för dem är att de trivs i sitt arbete och att de inte behöver tillfredsställa någon annan genom sitt val av yrke. Under arbetstid har respondenter upplevt negativitet på grund av sin yrkesroll. Några av respondenterna beskriver att det bland den övriga personalen på sjukhuset kan finnas de som har en nedvärderande syn på städarna.

”Det finns ju en del som ser ner på en. Det kan komma en störste läkare och titta på en. Man ser vad de tänker. Men det är bara humor.” – Respondent 5.

Det fenomen som beskrivs är emellertid inget som respondenterna bekymrar sig över. De anser sig vara trygga i sitt yrkesval och är överens om att yrkesrollen inte har någon stor betydelse. Det viktigaste enligt respondenterna är att de arbetar med något som de själva trivs med och att det också är de själva som valt att arbeta i sin yrkesroll.

”... men någon lär ju göra det. Så enkelt är det ju bara. Sen att det vart jag som gör det gör inte mig någonting.” – Respondent 1.

Återkommande citat under intervjuerna var *”någon lär ju göra jobbet”* och *”vem annars ska göra jobbet?”* vilket kan tolkas som att de väljer att arbeta med det som ingen annan vill arbeta med. Flera av respondenterna påpekar att om de verkligen ville arbeta inom ett annat yrke hade de sökt sig vidare, vilket de inte har gjort. Som tidigare nämnt trivs de på sin arbetsplats och det är trivseln som har betydelse, menar samtliga respondenter.

Beträffande upplevelsen av yrkesstatus ansåg både de äldre och yngre respondenterna att det inte var något de tyckte var viktigt. Däremot beskrev både yngre och äldre respondenter att de blivit negativt bemötta på grund av sitt yrke. De beskrev även att de tyckte yrkesstatus var viktigare som äldre tonåringar och yngre vuxna.

5.3.1 Fysiska åkommor av arbetet

Flera av respondenterna beskrev förslitningsskador i bland annat armbågar och axlar till följd av arbetets fysiskt krävande arbetsuppgifter. Vissa av respondenterna behövde vila vid hemkomst efter en arbetsdag på grund av smärta i rygg, axlar och/eller armbågar.

”... jag dels har en svår arbetsskada, sedan är jag ju så pass trasig i kroppen efter många år av putsning och konstiga ställningar.” Respondent 1.

Respondenten som är äldre beskriver att den fått flertalet arbetsskador efter decennier i städbranschen. För att minimera riskerna för ytterligare skador eller försämra tillståndet har personen nyligen fått en ny kombinerad tjänst som städare och samordnare. Vissa av respondenterna ansåg att orsaken till deras arbetsskador var framförallt arbetsuppgifter som

kräver onaturliga positioner. Andra menade att arbetet kan utföras ergonomiskt, men att det var lätt att vara oaktsam i stressiga situationer.

” ... om det är lite bråttom på en avdelning, när de vill in i akutrum eller liknande, då lär man ju ligga på lite mer och då blir det ju ofta att man kanske fuskar med ergonomin och det känns ju i rygg och axlar och nacke och sådär emellanåt.” Respondent 5.

Ovanstående citat är från en yngre respondent som visar en inställning till arbetsrelaterade skador i sin vardag som självförvållade. Citatet visar även att både yngre och äldre städare upplever att arbetet är fysiskt krävande och båda åldersgrupper har upplevt tecken på arbetsrelaterade skador.

5.4 Arbetarnas chefsrelation

Samtliga respondenter beskriver en god, öppen och nära relation med sin närmsta chef. De beskriver sin chef som en positiv och glad människa. De upplever även att de har en god dialog med chefen och att de oftast blir lyssnade till om det är något viktigt de vill prata om. Chefens nära relation med medarbetarna upplevs emellertid som något negativt i vissa situationer. Exempelvis kan vänskapsband mellan chef vissa och medarbetare påverka utgången av konflikter i arbetsgrupperna och göra det svårt för chefen att lösa sådana konflikter. Chefens upplevs också ha svårt att säga nej till de personer som chefen har närmast relation med.

Chefen beskrivs i första hand vara styrd av ekonomin vilket begränsat handlingsutrymmet i många frågor vilket kan göra städarna frustrerade. Chefen har ofta mycket att göra och är för stressad för att kunna an prioritera det som arbetsgruppen önskar, vilket upplevs som frustrerande. Detta leder i sin tur till att vissa upplever att ansvarsområden som borde vara chefens läggs på medarbetare istället. Generellt sett är dock respondenterna väldigt positivt inställda till sin chef och är mycket nöjda med chefens arbete i arbetsgrupperna.

”När man får uppskattning för det man gör. För just uppskattning – för mig i alla fall – motiverar mig väldigt mycket. Bara få ett tack för det man gjort räcker väldigt långt.” –

Respondent 6 vid fråga ”När får din chef dig att känna dig motiverad?”.

Som citatet ovan belyser, upplever städarna att motivationen i arbetet ökar när chefen visar sin uppskattning för vad de utför, vilket chefen ofta gör när de gjort ett bra arbete. Chefen ger ofta beröm till medarbetarna när en arbetsuppgift är väl genomförd, vilket uppskattas av städarna. De beskriver också en önskan om att få uppmuntran innan arbetsuppgiften ska göras och inte endast få beröm efter att uppgiften är avklarad. En respondent beskriver att den saknar en ”*positiv boost*” innan påbörjad arbetsuppgift för att bli motiverad och öka viljan till att utföra arbetet.

I relationen med närmaste chef kan utläsas en skillnad mellan yngre och äldre respondenter. Yngre respondenter uppmärksammar brister hos sin närmsta chef, även om de generellt sett är positivt inställda till chefen. Ingen av de äldre respondenterna har uttalat någon brist hos deras närmsta chef, utan endast presenterat sin chef i positiva ordalag.

Detta innebär sammanfattningsvis att respondenterna upplever att deras chef är en snäll och positiv person, som ger motiverande feedback och uppmärksammar dem. Däremot beskriver yngre respondenter att deras chef kan vara för stressad för att prioritera det som arbetsgruppen önskar och att chefen har en för nära relation med vissa av deras kollegor vilket kan vara problematiskt i flera situationer.

5.5 Analys

I detta kapitel används den teoretiska referensramen för att förstå resultatet.

5.5.1 Motivation

I denna studie ansåg respondenterna att de kunde ta egna initiativ i arbetet samt hade handlingsutrymme om chefen först godkände det. Det tolkas som tidigare nämnt att respondenterna inte har samma grad av frihet i yrkesutövandet som det beskrivs under intervjuerna. Det kan utläsas att Deci & Ryans (2008) teori (SDT) utgår från att individen bör känna frihet och självständighet för att kunna uppleva hög grad av motivation. Även Herzberg (1959) beskriver eget ansvar som en motivationsfaktor, vilket innebär att det är motiverande om eget ansvar finns i arbetet, men det är inte nödvändigtvis försämrande av motivationen om det inte finns. Det betyder alltså att om Deci & Ryans (2008) Self-determination theory och Herzbergs (1959) tvåfaktor-teori stämmer bör inte städarna uppleva hög grad av motivation i arbetet, eftersom att städarna inte har möjlighet att ta självständiga beslut utan att fråga sin

närmsta chef först. Resultatet i denna studie visar dock att städarna generellt sett var motiverade i arbetet, trots att de inte hade stor frihet och valmöjlighet i deras arbetsuppgifter. Å andra sidan var städarnas egen uppfattning att de hade stor frihet och att de kunde ta egna initiativ i arbetet, även om de behövde fråga chefen först.

Sociala relationer är en viktig parameter i den upplevda motivationen menar flertalet studier (Maslow, 1943; Coats & Leiki, 2008; Maccoby 2010). Flera av respondenterna beskrev att de blev motiverade av positiva kunder (i detta fall patienter och övrig sjukhuspersonal) när de gav beröm för städarnas arbete. Detta överensstämmer med Harris & Reynolds (2003) och Maccobys (2010) teorier om att positiva kunder har positiv inverkan på motivationen hos arbetstagare. Respondenterna anser inte bara att positivt bemötande från kunder som motiverande, de lyfter även sina kollegor som en stor motivationsfaktor. Flera beskrev en stark relation i arbetsgruppen och att de hade roligt tillsammans under arbetstid. Detta bekräftar Coats & Leikis (2008) studie, där det framkommer att samarbete, problemlösning och goda relationer med kollegor är motiverande i arbetet.

Flera av respondenterna i denna studie anser att lönen motsvarar deras arbetsinsats och att de inte behöver en högre lön. Respondenterna menar som nämnts ovan att de är tillfreds med sin lön om den räcker till att betala räkningar och mat, däremot var det endast en av respondenterna som ansåg att lönen var motiverande. Maslow (1943), Herzberg (1959) och Deci & Ryan (2008) menar att lön är en yttre motivationsfaktor i arbetet. Respondenterna ansåg alltså att lönen motsvarar deras arbetsinsats och är nöjda med den, dock är det endast en som anser att lönen är motiverande. Respondenternas uppfattning om att deras uppskattade låga lön är rimlig kan grundas i att städarens löneläge generellt är låg (Ulfsson, 2006), å andra sidan visar studien av Maccoby (2010) att lön inte alltid är motiverande i det avseende att motivation ger effektivitet eller bättre utförda arbetsuppgifter.

Viljan att utvecklas och utbildas i yrkesrollen fanns främst hos de yngre städarna, även om samtliga tyckte att internutbildningarna var givande. En av städarna upplevde frustration över att inte utvecklas i arbetet och även att möjligheten inte fanns på arbetsplatsen. Detta gjorde respondenten mindre motiverad till att arbeta. Detta beskrivs även av Herzberg (1959) som menar att utvecklingsmöjligheter är en motivationsfaktor. I det tidigare beskrivna fallet hade städaren redan gått internutbildningarna som fanns, men ville lära sig ännu mer och utvecklas. Eftersom den utvecklingsmöjligheten inte fanns på denna arbetsplats upplevde städaren inte heller hög motivation, i enlighet med Herzbergs (1959) teorier. Övriga respondenter, främst de

äldre, upplevde inte samma frustration vilket kan förklaras i Maslows (1943) teori, där den femte hierarkiska nivån för motivation är förverkligande av upplevda förmågor och anlag. I avsnitt 5.2.3 beskrivs ett citat från en städare som upplever att den är bra på sitt arbete, vilket tyder på att den städaren förverkligar sina upplevda förmågor enligt Maslows (1943) femte hierarkiska nivå. Det skulle även innebära att denna städare vid detta tillfälle presterar som allra bäst, vilket ger positiva effekter för både individ och organisation (Maslow 1943). Denna respondent och även flera av de äldre respondenter visar tecken som tyder på att de uppnår Ryan & Decis (2000a) motivationsnivå som kallas integrerande reglering. Detta eftersom respondenterna beskriver att de är nöjda och trivs med sitt arbete, utan att beskriva faktorer som påverkar deras arbetsmotivation negativt. Resultatet visar dock att det inte finns stora möjligheter att utvecklas på arbetsplatsen för städarna. Detta är något som även återspeglas i tidigare forskning kring städyrket (Jeanes et al., 2012). Eftersom utbildningsnivå enligt Svensson & Ulfsson Eriksson (2009) kan påverka yrkets status är utbildning och personlig utveckling i arbetet en viktig parameter i att höja städarens status.

Resultatet i denna studie visade att städarna uppskattar internutbildningar och tycker att de varit givande. Detta skiljer sig från Jeanes et al., (2012) studie som visade att internutbildningar inte var uppskattade eftersom det tog tid från städarnas övriga arbetsuppgifter. Det framkom inte i resultatet av denna studie om internutbildningarna skedde under arbetstid eller ej, vilket kan finnas i åtanke vid tolkning av resultatet.

I resultatet framkom även att de som arbetade skift hade sämre motivation i arbetet och ansåg att skifttiderna påverkade dem negativt. Detta överrensstämmer med Sundin & Rapp (2006) samt Jeanes et al. (2012) beskrivning av städarens arbetstider. Å andra sidan var det få respondenter i denna studie som arbetade eller har arbetat skift, vilket gör det svårt att analysera den parametern.

5.5.2 Yrkesstatus

I förgående avsnitt berördes städarens lönenivå i förhållande till motivation. Lönen kan även ha påverkan på yrkets status i samhället, menar Svensson & Ulfsson Eriksson (2009). Enligt dem anses städare generellt vara ett lågstatusyrke, vilket kan bero på att arbetet inte kräver någon utbildning eller tidigare erfarenhet (Svensson & Ulfsson Eriksson, 2009). Detta stämmer i sådana fall överens med respondenterna i denna studie eftersom ingen av dem har eftergymnasial utbildning och att några saknar utbildning på gymnasienivå. Ingen av

respondenterna har tidigare erfarenhet av städyrket, vilket också överensstämmer med Svensson & Ulfsdotter Erikssons studie. Städyrket är fysiskt krävande vilket kan påverka yrkets status, enligt Svensson & Ulfsdotter Eriksson. Flera av respondenterna i denna studie beskrev i intervjuerna en fysiskt krävande vardag med slitningsskador och fysiska utmattningssymtom, vilket bekräftar den tidigare studien (Svensson & Ulfsdotter Eriksson 2009).

I Ulfsdotter Erikssons (2006) studie beskrivs även arbetstider som en faktor till yrkets låga status i samhället. Detta kan varken bekräftas eller dementeras av denna studie eftersom endast två av respondenterna arbetar eller har arbetat andra tider än kontorstider. Underlaget är därmed för litet för mer generella slutsatser. De två respondenterna beskriver att skifttider påverkar relationer negativt och är psykiskt och fysiskt påfrestande för arbetstagaren, men nämner inte om detta upplevs som negativt för yrkesstatusen.

Vissa respondenter i denna studie uttryckte en upplevelse av att de arbetar med det som ingen annan vill arbeta med. Flera av respondenternas vänner och bekanta samt övrig personal på arbetsplatsen har uttryckt sig nedvärderande mot städare, vilket kan bero på yrkets låga status. Status är en av Herzbergs (1959) hygienmotiv, vilket innebär att arbetstagaren vantrivs om status inte finns. Däremot ansåg inte städarna i denna studie att kommentarerna de utsatts för påverkar deras upplevelse av arbetet och inte heller att yrkets status i samhället skulle påverka deras motivation.

5.5.3 Chefsrelation

Samtliga respondenter har en god relation med sin närmaste chef och beskriver chefen i positiva ordalag. Chefen har nära relationer med flertalet av respondenterna, även privat. Respondenterna upplever att detta kan påverka chefen till att bli mer konflikträdd i arbetet och även att chefen gynnar de medarbetare som chefen har en närmare relation med. Falkenström (2013) resonerar kring att chefer behöver utbildas i praktisk etik för att kunna hantera intressekonflikter och att chefers egen värdegrund inte är tillräcklig i dessa situationer. Städarnas chefer har inte intervjuats i denna studie och det finns därför ingen information om cheferna har deltagit i en sådan utbildning. Chefens goda relation med medarbetarna är å andra sidan viktig för att chefen ska kunna utveckla medarbetarnas arbetsmotivation, menar Maccoby (2010). Respondenterna beskriver även en situation där chefen upplevdes som ekonomiskt styrd, vilket gjorde att städarna kände sig bortprioriterade. Problematiken

beskrivs av Falkenström (2013) som menar att chefer ofta är ekonomiskt styrda och har begränsade möjligheter att argumentera utifrån andra perspektiv än de ekonomiska.

Respondenterna i denna studie upplever att deras chef motiverar dem och upplever särskilt att arbetsmotivationen ökar när deras chef ger dem beröm och feedback. Precis som Maccoby (2010) beskriver kan motivationsökningen bero på att chefen ger belöningar (rewards) i form av feedback och beröm, men även att de har en god relation (relationships) med sin chef sedan tidigare (Maccoby, 2010).

Det upptäcktes en skillnad mellan yngre och äldre respondenter. Under intervjuerna var samtliga respondenter till övervägande del positiva till sin närmsta chef. Däremot påtalade de yngre brister hos chefen, vilket de äldre inte gjorde. Detta fenomen beskrivs inte i den tidigare forskning som tagits del av.

6. Diskussion och slutsatser av studiens resultat

Syftet med denna studie är att utifrån städarens upplevelser undersöka hur yrkesstatus påverkar deras motivation i arbetslivet samt om det finns skillnader i upplevd motivation beroende av ålder. Studiens frågeställningar som ska besvaras i detta avsnitt är följande: *Hur upplever städare motivation? Finns skillnader i städarens beskrivning av motivation beroende av ålder? Upplever städarna att yrkets status påverkar deras motivation i det dagliga arbetet?*

När intervjumaterialet analyserades påträffades skillnader mellan yngre och äldre respondenter i flera avseenden. Detta är något som det är mindre fokus på i den tidigare forskning och teori som tagits del av. Eftersom det framkom tydliga skillnader mellan respondenternas åldrar valdes detta område att undersökas vidare. Den tidigare forskning som tagits del av beskriver dock inte skillnader för åldersgrupper i motivation och utveckling, vilket gör det svårt att göra slutsatser av detta material.

För att motiveras i det dagliga arbetet finner städarna sin främsta motivation i det sociala utbytet med sina kollegor. Respondenterna menar att ha roligt under arbetstid är det viktigaste för motivationen. Städarna i studien känner även motivation i upplevelsen av att de gör nytta för någon annan genom att de känner sig delaktiga i avdelningens viktiga arbete för att rädda

människoliv. En annan viktig faktor för motivationen är beröm och feedback från både chef, övrig personal och kunder. Eftersom lön anses vara en motivationsfaktor (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 2008; Kaufmann & Kaufmann, 2016) kan det antas att städarna skulle bli mer motiverade om de hade högre lön. Flertalet av respondenterna anser att lönen motsvarar deras arbetsinsats och att lönen ligger på en acceptabel nivå. Endast en av respondenterna anser att lönen är motiverande. Slutsatsen är att respondenterna framförallt finner sin motivation i relationen med sina kollegor och att de har roligt när de arbetar. Respondenternas lön är inte motiverande, men att den uppfattas vara rimlig.

Även om flertalet studier visar att utvecklingsmöjligheter och avancemang i arbetslivet tenderar att öka arbetsmotivationen (Herzberg, 1959; Jeanes, et al., 2012) innebär det inte att detta gäller för alla arbetstagare. I denna studie är det inte någon av respondenterna som anser att eftergymnasiala utbildningar och avancemang i karriären är av intresse, vilket är ett resultat som även framkom i Jeanes et al. (2012) studie på städare. De flesta respondenter är istället nöjda med sina arbetsliv. En tolkning av studiens resultat är att städarna upplever frihet genom att inte ha högt ställda mål för sina arbetsliv. De upplever att de inte behöver leva upp till förväntningar från andra eller att de har egna behov av att högprestera i arbetet. Istället anses att arbetet ska präglas av frihet utan stora krav på eget ansvar och utveckling. Detta kan förenas med Ryan & Decis (2008) studie som menar att varje individ behöver känna självständighet inför uppgifter för att uppleva hög grad av motivation. Städarna i studien tenderar till att anse att andra värden i livet är viktigare än avancemang i arbetslivet, de upplever därför inga prestationskrav för att uppnå karriärmål. Samtliga av respondenterna anser dock att internutbildningarna var givande och de uppskattar dessa väldigt mycket. Därför kan det tänkas att städarna uppskattar en viss typ av utveckling och utbildning. Detta motsätter sig Jeanes et al. (2012) studie som visar att städare inte uppskattar internutbildningar. Skillnaden i resultaten kan bero på att respondenterna i Jeanes et al. (2012) studie gör internutbildningar under arbetstid vilket framhålls som negativt. Detta eftersom städarna kommer efter i deras dagsagenda (Jeans et al., 2012). I denna studie framkom det däremot inte under vilka förutsättningar internutbildningarna görs, endast att de var uppskattade.

Studien visar emellertid en viss skillnad hos de yngre respondenterna, där det finns en önskan om utveckling i arbetet. De yngre beskrev en vilja att lära sig mer inom städyrket och utvecklas inom yrkesområdet. En respondent visade stark frustration över att stå stilla i sin

utveckling. De äldre respondenterna ansåg däremot att de var tillfreds med arbetssituationen och inte behövde utbildas ytterligare eller avancera inom yrket. Skillnaden i uppfattning mellan åldrarna kan bero på att två av de äldre respondenterna i studien nyligen hade bytt tjänst, till en kombinerad städ- och samordningstjänst. Förändringen innebär att de redan har utvecklats i sin yrkesroll och har fått nya ansvarsområden, vilket kan innebära att de är tillfreds med sin redan genomförda utveckling i arbetslivet. En annan aspekt att ta hänsyn till vid tolkningen av resultatet för de yngres del är de befinner sig i ett annat skede i livet än de äldre. De yngre respondenterna har en stor del av sitt arbetsliv framför sig och städarbetet kan vara deras första insteg på arbetsmarknaden, medan de äldre befinner sig i omkring mitten av sina yrkesverksamma liv. Även familjeförhållanden kan ha en stor inverkan på viljan och möjligheterna till att göra karriär. Slutsatsen som dras av detta är att de yngre städarna i denna studie är mer benägna att vilja utvecklas i sin yrkesroll än de äldre. Genom att ha utvecklingsmöjligheter upplever de yngre städarna att de skulle bli mer motiverade i arbetet. De äldre anses ointresserade av att vidare utveckling av sitt arbetsliv och utvecklingsmöjligheter gör inte de äldre mer motiverade. Det framkom alltså en skillnad avseende städarnas ålder i jämförelse med motivation av utvecklingsmöjligheter.

Avseende yrkesstatus visar resultatet av studien generellt att städarna personligen inte anser sig arbeta i ett lågstatusyrke eftersom de inte anser att status är relevant för dem. Samtliga är emellertid väl medvetna om yrkets generellt låga status i samhället (Svensson & Ulfsdotter Eriksson, 2009). Yrkesstatus är inget som påverkar respondenterna nämnvärt. De har utsatts för negativa kommentarer från bekanta och upplevt vad de anser är nedvärderande blickar, men det är inget som de menar påverkar dem. Tidigare forskning har visat att fysiskt påfrestande arbetsuppgifter kan påverka yrkets status (Svensson & Ulfsdotter Eriksson, 2009). I Svensson & Ulfsdotter Erikssons (2009) undersökning som studerade yrkesstatus i samhället ansåg respondenter att städyrket hade lägre status bland annat för att det var fysiskt påfrestande. Städaryket är fysiskt påfrestande för samtliga respondenter. Både yngre och äldre respondenter har fått permanenta arbetsskador och/eller upplever kroppslig värk vid arbetsdagens slut. Flera av respondenterna påtalar att arbetet kräver onaturliga kroppspositioner och att arbetet är monotomt. Jeanes et al. (2012) anser att sådana symtom kan mildras eller förhindras genom förenklande verktyg, varierande arbetsuppgifter eller liknande. Genom sådana förändringar kan städarnas arbetsmiljö förbättras. I de fall där symtom redan uppstått rekommenderas kontakt med företagshälsovården. Samtliga respondenter trivs i sin yrkesroll och ser inte något problem i om andra ogillar deras yrkesval,

oavsett respondentens ålder. Detta kan bero på att yrkets upplevda status är oberoende av ålder. Däremot beskriver samtliga att de som yngre vuxna upplevde ett behov av att leva upp till andras förväntningar. Flera av respondenterna var yngre vuxna när de först blev anställda som städare. Det kan antas att respondenterna mognat i sin yrkesroll och genom trivsel och förståelse för yrkets roll i samhället insett värdet av att vara städare. Slutsatsen som dras av detta resultat är att städarna inte anser att yrkets status påverkar deras upplevda motivation i arbetet och att städarnas ålder inte påverkar denna variabel.

Respondenterna i studien anser att de har en god relation med sin närmsta chef och har generellt en positiv inställning till sin chef. De anser att den närmaste chefen ger viktig feedback som motiverar dem. Det framkom även att chefen har nära vänskapsrelationer med flera anställda, vilket enligt några respondenter negativt kan påverka konflikter och diskussioner. Forskningen visar som ovan nämnts att chefen bör ha en god relation med sina medarbetare för att ha möjlighet till att motivera dem (Maccoby, 2010). I studien framkommer dock att några av respondenterna upplever att chefen har svårigheter att hantera konflikter mellan medarbetarna på grund av vänskapsrelationer med vissa. Därmed bör det ifrågasättas hur nära relationer chefer kan ha med sina medarbetare för att kunna skilja mellan privatliv och arbetsliv. I fallet som berörs i studien kan det diskuteras om en utbildning i konflikthantering, som beskrivs av Falkenström (2013) är av nytta. En chefs privata relationer med anställda kan sannolikt leda till problem i en arbetsgrupp. Kollegor kan vilja ha öppna samtal med varandra utan att de behöver anpassa konversationen efter kollegornas relation med chefen. I praktiken kan det innebära att en person inte vågar yttra känsliga åsikter till en kollega som har en nära relation till chefen av rädsla för att åsikterna kan föras vidare till chefen. En annan aspekt är att medarbetare som inte har en nära relation till sin chef kan befara att chefen favoriserar och prioriterar kollegor som har en nära relation till chefen. Det kan exempelvis gälla lön och schemaläggning. En god relation mellan chef och medarbetare är enligt Maccoby (2010) viktig för den upplevda motivationen, denna studie visar istället att en för nära relation med chefen har negativ påverkan på de övriga arbetstagarnas motivation. Utifrån detta dras slutsatsen att en chef som har för nära relation med enskilda medarbetare kan påverka andra arbetstagares upplevda motivation negativt.

Det finns även en tydlig skillnad mellan yngre och äldre respondenters relation till sin närmsta chef. Samtliga av de äldre respondenterna är enbart positiva till chefen, medan de yngre även påpekar en del brister. Det kan tänkas att chefens ålder kan påverka relationen med

medarbetarna. En äldre chef kan möjligen ha lättare att kommunicera med personer i sin egen ålder. Det kan också tänkas att äldre medarbetare har mer erfarenhet av både livet och arbetet, vilket kan ge dem större förståelse för chefen och chefens arbete. Av samma skäl kan det antas att yngre medarbetare med mindre erfarenhet kan ha en sämre förståelse för chefens roll, vilket kan leda till att de ställer högre krav på sin chef. Slutsatsen som dras av detta resultat är att en god relation med chefen är viktigt för städarnas motivation, däremot bör inte relationen vara för nära för att undvika konflikter. Relationen med chefen är också annorlunda beroende av städarens ålder.

Studiens resultat kan ge vägledning för HR-arbetare och chefer i lågstatusyrken i arbetet för att öka den upplevda motivationen hos dess anställda. Utifrån studiens resultat om ålderns påverkan på motivationen kan HR-arbetare och chefer anpassa motivationsåtgärder efter arbetstagarens ålder. Chefer kan även genom resultatet få verktyg till hantering av relationer med dess medarbetare och se hur relationen påverkar arbetstagarnas motivation. Resultatet är också givande för vetenskapssamhället då det ger en övergripande bild över städarens egen upplevelse av yrkets status och att yrkesstatus inte påverkar städarens motivation.

6.1 Metoddiskussion

Den tidigare forskning och teorier som tagits del av ger en förståelse för hur städare kan uppleva status och motivation. Förståelsen ligger till grund för huvudtemana i intervjuguiden. Intervjufrågorna kan ha formulerats annorlunda om förförståelsen inte funnits, vilket troligen lett till nyansskillnader i respondenternas svar. Förförståelsen innebär också att intervjuaren kan förstå respondenten bättre och att resultatet tolkas annorlunda, men även att förhastade slutsatser kan dras. För framtida forskning kan annan metod användas där intervjuguiden inte utgår från huvudteman för att få ett bredare spektrum av svar från respondenterna. Studien innefattar sex respondenter, vilket kan anses vara ett lågt antal som gör det svårt att dra generella slutsatser av materialet. Förutsättningarna för denna studie gör det dock svårt att låta fler respondenter delta i studien. Det kan tänkas att fler respondenter hade gett ett bredare resultat med fler perspektiv på motivation och yrkesstatus. I ett sådant fall kan även fler åldersgrupper representeras, eftersom denna studie saknar respondenter äldre än 48 år. Det kan tänkas att resultatets utfall blivit annorlunda om respondenter som är nära pensionsålder också representeras. För vidare forskning på området rekommenderas fler respondenter till studien med större åldersvariation. Utifrån denna åldersvariation kan det även vara intressant

att undersöka vidare om det finns större skillnader mellan yngre och äldre arbetstagares upplevda motivation genom en mer fokuserad studie. Genom en sådan studie kan förståelsen kring arbetstagares motivation öka.

När detta projekt påbörjades (mars 2020) och fortlöpande under processen pågick pandemin av Covid-19. Detta har som tidigare nämnts i studien påverkat möjligheten att finna respondenter och företag att medverka i studien. Flera av företagen som kontaktades valde att avböja på grund av hög arbetsbelastning, hög andel sjukskrivna samt rädsla för att bli smittade. Detta trots erbjudande om intervjuer via videolänk eller telefon. Efter flera förfrågningar fann jag slutligen en organisation som önskade att delta i studien. Organisationen erbjöds att intervjuas via videolänk eller telefon, men föredrog personliga möten. Studien har alltså inte direkt påverkats av Covid-19-pandemin. Möjligen kan det diskuteras huruvida respondenterna upplever motivation och yrkesstatus annorlunda under denna pandemi. Städarna i studien arbetar dagligen i en virusutsatt miljö, framförallt vid städning av infektionsavdelningen. Under denna pandemi städar de lokaler där Covid-19-patienter vårdas men även där andra svårt sjuka människor i riskgrupp vårdas. Arbetsförhållandena innebär att respondenterna är mycket exponerade för viruset. Städarnas arbete på sjukhuset innebär alltid en närhet till liv eller död för svårt sjuka patienter, vilket är särskilt påtagligt under denna pandemi. Detta kan göra att städarna upplever en högre grad av motivation i arbetet nu än tidigare, eftersom betydelsen av deras insatser är tydligare när hela samhället är påverkat. Yrkets upplevda status kan därmed också påverkas positivt av pandemin, då det kan bli tydligare för både städare och allmänhet att städarbetet har betydelse för att samhället ska fungera och för människors ska överlevnad. Hur kan ett sjukhus fungera utan städare?

Referenser

Abbasian, S. (2006). *Deltidsarbete och deltidslöshet bland städare i Stockholms län*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från: http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2006/arb2006_10.pdf

Abbasian, S., Bildt, C. (2007). *Arbetsvillkor och anställningsförhållanden inom städbranschen i Stockholms län*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hämtad från: <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:316091/FULLTEXT01.pdf>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:7). Stockholm: Liber AB.

Coats, D. & Lehki, R. (2008). *“Good work”: Job quality in a changing economy*. London: The Work Foundation.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14–23. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.14

Denscombe, M. (2017). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (3:3). Lund: Studentlitteratur AB.

Falkenström, E. (2013). Värdet av chefers etiska kompetens. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 90(6), 857-865.

Harris, L. C., Reynolds, K. L. (2003): “The consequences of dysfunctional customer behavior”. *Journal of service research*, 6(2), 144–161.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* [Elektronisk resurs]. New York: Wiley. Hämtad från: <https://books.google.se/books?id=metNAQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=sv#v=onepage&q&f=false>

Jeanes, A., Hall, T., Coen, P., Odunaike, A., Hickok, S., & Gant, V. (2012). Motivation and job satisfaction of cleaning staff in the NHS: a pilot study. *Journal of Infection Prevention*, 55-64.

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

Maccoby, M. (2010). The 4 RS of motivation. *Research-Technology Management*, 53(4), 60-61. doi:10.1080/08956308.2010.11657641

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-395. Hämtad från: <https://www3.canyons.edu/faculty/rafterm/rafterm/0%20%202019-Narcissism/2019%20Day%20Pages%20and%20Files%20OLLI/0%202019%20Day%20Pages/1943%20-%20A%20theory%20of%20human%20motivation.pdf>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020

Sundin, E., & Rapp, G. (2006) *Städerskorna som försvann – individen i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling. 2006:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Svensson, L. G. & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2009). *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborgs universitet sociologiska institutionen. Forskningsrapport nr 140.

Ulfsson, Y. (2006): *Yrken, status & genus: En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Göteborg). Hämtad från: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/16843/4/gupea_2077_16843_4.pdf

Vetenskapsrådet (2017) <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> . Hämtad 2020-04-24

Bilaga 1 - Informationsbrev

Information om undersökning kring motivationsfaktorer i lågstatusyrken

Du tillfrågas härmed om deltagande i denna undersökning. Detta är ett examensarbete för att undersöka vad som motiverar arbetstagare i yrkesroller som ur ett samhällsperspektiv kan anses vara av låg status. Syftet med undersökningen är att förstå vilka motivationsfaktorer som finns samt vad som gör att individen bibehåller sin motivation i ett lågstatusyrke. Resultatet kan ge vägledning för chefer och HR-personer till att öka motivationen hos sina anställda. För att förstå vad som motiverar de anställda har jag valt att intervjua sex personer som arbetar som lokalvårdare/städare, där varje intervju tar cirka en timme. De sex intervjupersonerna är valda av respektive chef. Resultaten av forskningen kommer att redovisas i mitt examensarbete och kommer att skickas till medverkande samt kan komma att finnas tillgängligt på nätet. Allt intervjumaterial kommer att hanteras konfidentiellt, vilket innebär att allt material är kodat och inga namn finns med. Materialet förvaras inlåst, på ett sådant sätt att ingen obehörig har tillgång till det. Intervjumaterialet kommer endast användas till forskning och kommer efter forskningsperiodens slut att förstöras genom radering av filer samt dokumentförstörare.

Högskolan Dalarna är ansvarig för behandlingen av personuppgifter i samband med examensarbetet. Som deltagare i undersökningen har du enligt Dataskyddsförordningen (GDPR) rätt att få information om hur dina personuppgifter kommer behandlas. Du har också rätt att ansöka om ett så kallat registerutdrag, samt att få eventuella fel rättade. Vid frågor om behandlingen av personuppgifter kan du vända dig till Högskolans dataskyddsbud. Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan närmare motivering. Undervisningen är densamma vare sig du medverkar i studien eller inte. Undersökningen kommer att presenteras i form av en uppsats vid Högskolan Dalarna.

Ytterligare upplysningar lämnas av nedanstående ansvariga.

Falun 2020-04-03

Lovisa Löfwall, 07X-XXXXXXX

E-post: xxx@du.se

Handledare: Tina Forsberg

E-post: xxx@du.se

Bilaga 2 - Intervjuguide

Bakgrund

1. Hur gammal är du?
2. Vad är din yrkesroll? Kan du beskriva dina arbetsuppgifter?
3. Vad har du för utbildning? Har du genomfört någon internutbildning?
4. Varför sökte du till städyrket?
5. Hur länge har du arbetat inom städyrket?
6. Hur länge har du jobbat på denna arbetsplats?
7. Känner du att du trivs med ditt arbete?
8. Inom vilken yrkesroll ser du dig själv om fem år?
9. Beskriv ditt nuvarande arbete.

Motivation

10. Har du möjlighet att ta egna initiativ i ditt arbete? Har du stor frihet?
11. Upplever du dig tillfreds med dina arbetstider?
12. Upplever du ditt arbete som fysiskt påfrestade?
13. Tycker du att din lön motsvarar din arbetsinsats?
14. Hur upplever du att det känns att gå till jobbet på morgonen?
15. Vilken förändring kan göra att det känns (ännu) bättre att gå till jobbet på morgonen?
16. Vad är det som driver dig till att gå till arbetet varje dag?
17. Upplever du att du är motiverad i ditt dagliga arbete/i vardagen?
18. Beskriv en situation i ditt arbete där du känner dig motiverad och engagerad.
19. Vad skulle få dig att bli mer motiverad i ditt arbete?
20. Upplever du att dina arbetsuppgifter har betydelse för någon annan?
21. Hur upplever du att din balans mellan privatliv och arbetsliv är?

Status

22. Vad är din syn på status och karriär?
23. Hur upplever du att din omgivning ser på ditt val av yrke?

24. Har din syn på yrkesrollen städare förändrats efter att du började arbeta som det, i sådana fall hur? Till det positiva/negativa?

25. Anser du att du är viktig för företaget och/eller samhället?

Chefsrelation

26. Kan du beskriva din närmsta chef, hur är hen?

27. Hur är din relation med din chef?

28. När får din chef dig att känna dig motiverad?

29. Upplever du din chef som närvarande?

30. Om du var din egen chef, vad i dina arbetsförhållanden hade du förändrat?