



**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för
Kandidatexamen i Personal- och arbetslivsvetenskap
VT 2022**

”Det är sådana dagar man orkar kämpa lite till”

En studie om undersköterskors berättelser om meningsskapande, meningsfullhet och motivation i deras roll på äldreboende.

Klara Stjernberg och Hanna Stjernlöf

Fakulteten för ekonomi

Författare

Klara Stjernberg
Hanna Stjernlöf

Titel

"Det är sådana dagar man orkar kämpa lite till" - En studie om undersköterskors berättelser om meningsskapande, meningsfullhet och motivation i deras roll på äldreboende.

Handledare

Sören Augustinsson

Examinator

Cornelia Wulff Hamrin

Sammanfattning

Studien syftar till att undersöka motivation, meningsskapande och meningsfullhet i undersköterskors roll på äldreboende. Kvalitativ metod har tillämpats i form av kvalitativa semistrukturerade intervjuer med tio undersköterskor som arbetar på äldreboende. Resultatet har presenterats genom mikroberättelser som har olika teman och rubriker. Dessa teman var ledning och inflytande, meningsfullhet i att skapa relationer med vårdtagarna, underbemanning och arbetskamrater. Resultatet visade att undersköterskor känner att deras röster inte blir hörda av ledningen samt att ledningen gör handlingar som får undersköterskorna att känna sig överkörda. En anledning till det visade sig vara brist på inflytande gällande sin arbetssituation. Vidare visade sig relationer vara betydande för att känna meningsfullhet i arbetet som utförs. Relationerna som beskrevs var både med arbetskamrater och vårdtagare där uppskattning var det mest betydande. Studiens slutsats är att meningsskapande och meningsfullhet är bidragande känslor för att känna motivation i sin roll som undersköterska på äldreboende. Vidare är det även av stor vikt att undersköterskorna känner att de kan strukturera sitt arbete för att det ska vara energigivande och av värde för dem.

Ämnesord

Undersköterskor, äldreboende, motivation, meningsskapande, meningsfullhet, underbemanning, narrativ metod, ledning

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla undersköterskor som har tagit sig tid till att delta i denna studie. Utan era berättelser hade detta arbete inte varit möjligt att genomföra.

Vi vill även tacka vår fantastiska handledare Sören Augustinsson som har trott på oss hela vägen. Tack för att du har utmanat oss till att utveckla våra perspektiv och tankar, ditt engagemang och stöd har varit drivande under denna process.

Vårt sista tack vill vi ge till varandra. Vad har vi gjort ens? Det här!

Stort tack!

Klara Stjernberg och Hanna Stjernlöf

Innehållsförteckning

1	Inledning	6
1.1	<i>Bakgrund</i>	6
1.2	<i>Syfte</i>	8
1.3	<i>Disposition</i>	8
2	Tidigare forskning	9
2.1	<i>Arbetsrelaterad motivation</i>	9
2.2	<i>Meningsskapande och meningsfullhet</i>	10
2.3	<i>Bemanning</i>	12
3	Metod	13
3.1	<i>Kvalitativa semistrukturerade intervjuer</i>	13
3.2	<i>Urval</i>	14
3.3	<i>Genomförande</i>	14
3.4	<i>Bearbetning av insamlat material</i>	15
3.5	<i>Minnet som en påverkan på narrativ metod</i>	16
3.6	<i>Narrativ metod</i>	17
3.7	<i>Mikroberättelser</i>	18
3.8	<i>Etiska överväganden</i>	18
4	Resultat och analys	19
4.2	<i>Mikroberättelse 1 - ledning och inflytande</i>	20
4.2.1	Analys	21
4.3	<i>Mikroberättelse 2 - meningsfullhet i att skapa relationer med vårdtagarna</i>	23
4.3.1	Analys	24
4.4	<i>Mikroberättelse 3 - underbemanning</i>	26
4.4.1	Analys	27
4.5	<i>Mikroberättelse 4 - arbetskamrater</i>	29
4.5.1	Analys	29
4.6	<i>Mikroberättelse 5 - arbetskamrater ur andra perspektiv</i>	30
4.6.1	Analys	31

5	Diskussion.....	33
6	Metoddiskussion	34
7	Slutsats	35
8	Källförteckning.....	37
9	BILAGA 1.....	41
10	BILAGA 2.....	42

1 Inledning

Följande kapitel ger en bakgrund till ämnet motivation, meningsskapande och meningsfullhet hos undersköterskor som arbetar på äldreboende. Detta för att ge en inblick i vad tidigare forskare har studerat inom ämnet. Därefter presenteras syftet med denna studie följt av en förklaring till hur vår studie skiljer sig åt från tidigare genomförda studier kring detta ämne. Slutligen beskrivs hur dispositionen i detta arbete är upplagt för att strukturera och förenkla för läsaren.

1.1 Bakgrund

Ett av de vanligaste yrkena i Sverige idag är att arbeta som undersköterska inom hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende (Statistiska centralbyrån 2022). Detta är ett yrke där tidigare forskning har visat att det är hög arbetsbelastning för undersköterskor inom äldreomsorgen. Booi *et al.* (2021) har genomfört en kvalitativ studie där ett flertal undersköterskor intervjuades varav en av dem uttryckte att hen både är psykiskt och fysiskt utmattad efter varje arbetspass då hen inte känner någon uppskattning för det dagliga arbetet som utförs. Samma undersköterska berättar dock att denne känner att hen ur ett eget perspektiv har gjort ett bra arbete i att ta hand om de äldre och att denna självuppskattning genererar i att det känns motiverande att gå till arbetet nästa dag (Booi *et al.* 2021).

Undersköterskor på äldreboenden har ansvar för att ta hand om de mest sårbara och äldsta individerna. Det är ett arbete som är både psykiskt och fysiskt krävande och inte sällan går det så långt att medarbetare blir utbrända eller byter arbete. Trots det faktum att de anses vara längst ner i hälso- och sjukvårdshierarkin har det forskats relativt lite kring denna yrkesgrupp. Tidigare forskning har visat på att undersköterskor som arbetar på äldreboende inte skulle välja samma yrke igen om de fick valet. Detta är främst baserat på deras arbetslivserfarenheter och hur deras yrke och roll uppfattas av samhället. För att det ska förändras krävs det att personalen känner att de blir lyssnade på och mer accepterade av samhället. Antalet personer som har behov av att bo på äldreboende ökar och därför behöver personalen som arbetar med detta få tillräckligt med stöd för att på ett bra sätt kunna hantera framtidens åldrande individer som behöver deras hjälp (Booi *et al.* 2021).

Arbetet som utförs av undersköterskor på äldreboende styrs i grund och botten utifrån lagar och utformade värdegrunder. Dessa värdegrunder kan se olika ut från boende till boende men som grund finns det en del allmänna råd från Socialstyrelsen som en sådan typ av arbetsplats borde utforma sin värdegrund efter. Socialtjänstlagen säger att insatser inom socialtjänsten ska vara av god kvalitet, det ska finnas lämplig och utbildad personal för arbetet och kvaliteten ska fortsätta utvecklas och säkras (SoL 3 kap 3 §). I Socialstyrelsens författningssamling publiceras myndighetens allmänna råd med rekommendationer om hur en författning bör tillämpas. Där framgår det att arbetet ska läggas upp på ett sätt som gör att personalen får tillräckligt med tid för att lyssna och samtala med den äldre personen (SOSFS 2012:3).

Coronapandemin har på ett eller annat sätt påverkat oss alla. Om inte i arbetsrelaterade sammanhang så har privata arrangemang ställts in, restriktioner har behövt följas och provtagning vid symptom har varit ett faktum. Pandemin har tydliggjort att det finns bristfälligheter framför allt inom äldreomsorgen och den kommunala hälso- och sjukvården. Det har bland annat varit bristfälligheter gällande bemanning och kompetens men det har även inneburit en större ansträngning för vård- och omsorgspersonal. Personer som tillhör den äldre kategorin och bor på äldreboende är gamla, sköra och sjuka vilket ställer krav på personalens kompetens (Socialstyrelsen 2021).

Vi har själva ingen personlig erfarenhet av yrket, däremot har vi både sett och hört anhörigas diskussioner om yrket som mestadels har präglats av negativa tankar och åsikter. Det har heller inte gått att undgå alla debatter, lokala som globala, kring undersköterskors missnöje över deras yrke. Det har varit klagomål om löner, arbetstider, inflytande, underbemanning och chefer vilket gjorde oss nyfikna på vad, trots alla dessa negativa aspekter, som gör att de stannar kvar. Hur uttrycker sig meningsskapande, meningsfullhet och motivation i deras berättelser? Finns det några specifika känslor kopplade till dessa sammanhang och vad ger det för effekter på personen i fråga? Vi har därför mött undersköterskor i olika kommuner för att höra deras berättelser. Vi anser att undersköterskor är underrepresenterade inom svensk forskning och vill därför dra vårt strå till stacken och låta deras röster bli hörda.

Vi menar att det finns en problematik i användandet av det traditionella sättet att se på begreppet motivation då vi inte tror på att det finns specifika faktorer som framkallar motivation. Därför vill vi distansera oss från det genom att utmana och problematisera begreppet motivation. Detta gör vi genom att använda begreppen meningsskapande och meningsfullhet för att sätta de beskrivna situationerna i ett annat perspektiv än vad tidigare forskning har gjort. Vi drar isär begreppet motivation och sätter det i relation till nya begrepp för att undersöka vad som faktiskt ligger till grund för att känna motivation för att sedan diskutera när känslan påverkas. Vi menar att meningsskapande och meningsfullhet är känslor som i sin tur leder till motivation.

1.2 Syfte

Utifrån ovan beskrivna bakgrund har vi kunnat precisera ett syfte. Syftet är att utifrån undersköterskors berättelser tolka och förstå motivation, meningsskapande och meningsfullhet i deras roll på äldreboende.

1.3 Disposition

Nästa kapitel beskriver vad tidigare forskning har visat kring ämnet som vi har valt att studera. Här redogörs hur begreppen motivation, meningsskapande och meningsfullhet hör samman. Vi diskuterar även vad tidigare forskning har identifierat för problematik i att rekrytera och behålla kompetent personal. Därefter följer ett kapitel som beskriver vilka metodval vi har valt att använda oss utav samt argument till varför. Här beskriver vi även hur genomförandet och bearbetningen av insamlat empiriskt material har gjorts. För att beskriva resultatet på ett enkelt och strukturerat sätt valde vi att ha resultat och analys som en gemensam rubrik. Vi ansåg att varje mikroberättelse krävde en analys och valde därför att kombinera dem. För att knyta ihop säcken har vi därefter en diskussion som bygger på våra tolkningar av resultatet. Vi diskuterar vilka likheter och skillnader vi har upptäckt i berättelserna. Därefter följer ett kapitel om metoddiskussion där vi ställer oss kritiska till vårt val av kvalitativ metod. Vi avslutar med en slutsats som sammantaget beskriver vad vi har kommit fram till samt vad vår studie har bidragit med till forskningen i detta ämne.

2 Tidigare forskning

I detta kapitel redovisas tidigare forskning som genomförts inom vårt valda område. Det har tidigare forskats mycket om motivation kopplat till arbetslivet och de arbetsuppgifter som utförs. Mycket fokus har varit på vilka faktorer som ligger bakom den upplevda känslan av motivation. Vi vill, till skillnad från tidigare forskning, tolka och förstå meningskapande, meningsfullhet och motivation hos undersköterskor på äldreboenden. Vi inleder därför detta kapitel med en beskrivning av det traditionella sättet att se på motivation. Därefter beskrivs hur vi menar att meningskapande och meningsfullhet är väsentliga begrepp i relation till vår tolkning av begreppet motivation. Slutligen redogör vi i detta kapitel för vad tidigare forskning har studerat om begreppet bemanning.

2.1 Arbetsrelaterad motivation

Inom hälso- och sjukvårdssektorn är medarbetarnas motivation en väsentlig del för att kunna prestera på ett önskvärt sätt. Arbetet som detta yrke innefattar är till stor del ett intensivt arbete vilket är en av anledningarna till vikten av att bibehålla motivation hos de anställda. Hornby och Sidney (1988) beskriver motivation i arbetssammanhang som en individs grad av att vilja utföra och upprätthålla en strävan mot organisationens mål. Två viktiga förutsättningar för att uppnå prestation är att det finns tillräckligt med resurser och kompetens. Däremot är detta inga förutsättningar som är tillräckliga för att säkerställa bra prestation från de anställda. För att prestationen ska anses vara tillräcklig krävs det i sin tur att individerna känner motivation för att fortsätta gå till arbetet varje dag, vara flitiga, flexibla och för att ha viljan till att utföra de arbetsuppgifter som krävs (Hornby & Sidney 1988, refererat i Franco, Bennet & Kanfer 2002).

Giacomini, Hurley, Lomas, Bhatia och Goldsmith (1996) förklarar att även om ekonomiska incitament kan vara viktiga faktorer för att anställda ska uppleva motivation så bör för mycket fokus på detta undvikas. Detta av anledning att det kan leda till att anställda börjar se ekonomiska belöningar som viktigare än andra typer av belöningar i form av exempelvis uppskattning och beröm från arbetsledaren eller andra utomstående individer. Detta kan i sin tur leda till att den anställda skapar en konflikt mellan sina egna uppfattningar om den

offentliga sektorns värderingar och budskap om att arbeta för ekonomisk vinning (Giacomini *et al.* 1996).

2.2 Meningsskapande och meningsfullhet

Ur begreppet motivation har vi kunnat urskilja ytterligare två begrepp som vi anser har stor betydelse i denna studie. Det första begreppet är meningsskapande. Weick (1993) beskriver att verkligheten är något som ständigt är pågående och föränderligt vilket gör att vi människor använder meningsskapande för att skapa ordning och struktur av de intryck vi ständigt möts av. Människan gör detta för att kunna skapa rationella förutsättningar för de handlingar man utför. Det går också att se att vårt meningsskapande sker i en social kontext där vi som individer skapar mening i förhållande till vad andra individer förväntar sig av en (Weick 1993).

Vi menar att meningsskapande ligger till grund för att känna meningsfullhet. Ur vårt meningsskapande där vi försöker finna struktur för att fatta rationella beslut i vår vardag kan vi också se att begreppet meningsfullhet har stor betydelse. Om meningsskapande är vår rationella del så är meningsfullheten den känslomässiga. Antonovsky (2005) beskriver att begreppet meningsfullhet kan betraktas som en motivationskomponent. Meningsfullheten är alltså i den utsträckning man känner att livet har en känslomässig mening, att de krav och problem man ställs inför är värda att lägga energi på och engagera sig i trots att det kan kännas utmanande. En känsla av meningsfullhet gör att om en människa ställs inför en utmaning så drar denne inte sig för att konfrontera denna utan är inställd på att finna en mening och försöka göra sitt bästa för att ta sig igenom utmaningen. För att känna meningsfullhet är det viktigt att få vara delaktig i de processer som ligger till grund för ens dagliga erfarenheter, exempelvis beslutsfattande i sitt arbete (Antonovsky 2005).

Tidigare forskning har visat att medarbetare på äldreboende känner att deras arbete är meningsfullt. Vidman och Strömberg (2018) har gjort en studie med syftet att diskutera frågor som berör varför anställda inom äldreomsorgen har en så pass hög sjukfrånvaro. Resultatet visade att de personer som känner en lägre känsla av meningsfullhet i arbetet löper större risk att bli långtidssjukskrivna. Resultatet visade även att de mår som bäst när arbetet är flexibelt

och när både personalen och de äldre blir respekterade. Känslan av att bli betrodd till att ta egna beslut och att känna sig behövd var också något som personalen beskrev var viktigt. Ytterligare något som visade sig vara betydande för personalens välmående var deras möjlighet till att förenkla livet för de äldre som de vårdar (Vidman & Strömberg 2018).

Pfeffler och Weinberg (2008) har genomfört en kvalitativ studie om undersköterskors meningsskapande i direktvård. Syftet med studien var att undersöka hur undersköterskorna kände positivitet gentemot deras arbete trots att de ständigt är underbemannade, sällan känner sig hörda av ledningen och är underbetalda. Forskarna genomförde 87 fokusgruppsintervjuer på 16 olika äldreboenden i USA. I studien visade det sig att det fanns en slags konsensus mellan fokusgrupperna vilket var att undersköterskorna kände att det fanns en slags brist på respekt från ledningen. Flertalet undersköterskor uttryckte att de kände att de inte hade något att säga till om gällande strukturen i deras dagliga arbete, exempelvis hur insatserna hos vårdtagarna skulle se ut. Denna känsla av att inte känna sig respekterad av chefer var ett framträdande inslag hos de flesta. Vidare visade studien att undersköterskor försöker skapa mening i sitt arbete med beaktning till både ledning, kollegor, vårdtagare och de anhöriga till vårdtagarna. Flera undersköterskor berättade att ledningen ofta hade riktlinjer på hur meningsskapandet på arbetsplatsen skulle se ut. Exempelvis att “detta är de boendes hem” och att “undersköterskor är hjärtat och hjärnan för vårdandet”. Detta är tydliga ord som ledningen uttrycker till undersköterskorna hur de ska agera på sitt arbete, men det kan också hända att så kallade tysta överenskommelser kan uppstå så som att man ska komma in tidigare till jobbet än man börjar sitt pass eller att man inte ska bli för fäst vid en vårdtagare (Pfeffler & Weinberg 2008).

I studien fanns också ett tema som Pfeffler och Weinberg (2008) kallar för “bra jobbat”. Där har undersköterskorna i fokusgrupper berättat att de får en slags tillfredsställelse av att hjälpa de äldre med så enkla saker som att göra det mer bekvämt för dem, att vårdtagarna ler mot dem och att de får uppleva lycka. Meningsskapande i detta fall bygger alltså på relationen till den positiva responsen som undersköterskorna får från sina vårdtagare. När undersköterskorna går hem från sitt arbete så känner de att de har gjort något bra och meningsfullt. Att hjälpa människor kan alltså ge undersköterskorna en rationell grund till varför de faktiskt stannar kvar på ett så krävande arbete (Pfeffler & Weinberg 2008).

2.3 Bemanning

Eldh *et al.* (2016) har visat att rekrytera och behålla kompetent vårdpersonal är en av de största utmaningar som sjukvårdssektorn har. Svårigheterna i att behålla kvalificerad personal beror ofta på stress, krävande arbetsvillkor, icke-existerande stöttning från ledare och arbetsrelaterad utmattning. När medarbetare känner stöttning i sitt arbete så upplever de även starkare arbetstillfredsställelse och engagemang i sitt arbete med att ta hand om äldre människor. En känsla som motiverar vårdpersonal att arbeta med äldre är att känslan av empati gentemot de personer som är i beroendeställning av andra. Ytterligare en motiverande faktor att ta hand om äldre är att få träffa och kommunicera med människor varje dag. Att vara en signifikant del av de äldre personernas vardag är viktigt och skapar ett slags band mellan vårdaren och den vårdade (Eldh *et al.* 2016).

Liknande studier har visat att arbetskraften inom äldreomsorgen i Sverige blir märkbart äldre och så även i Europa. En stor del av arbetsstyrkan som arbetar som undersköterskor i Sverige är över 50 år gamla. Detta skapar utmaningar för vårdsektorn eftersom de inom en snar framtid kommer ha behov av ny kompetent personal inom äldreomsorgen. Gyllensten, Hagberg, Håkansson, Nilsson och Wentz (2019) har gjort en studie där de genomförde fokusgruppsintervjuer med undersköterskor som var födda mellan 1951 och 1960. Där beskrev undersköterskorna deras arbetssituation som både fysiskt och psykiskt krävande med för mycket arbetsbörda, underbemanning och för lite tid till återhämtning mellan de olika skiften. Deltagarna i studien menade att de var konstant underbemannade och för att få tillbaka glädjen och motivationen att utföra sitt arbete så hade mer personal behövt rekryteras. Det är inte endast undersköterskorna som påverkas av underbemanningen, det påverkar även de äldres livskvalitet. Privatlivet för undersköterskorna är också något som beskrivs påverkas markant. En av de medverkande i studien uttrycker sig att denne inte har ett privatliv och att stor del av den lediga tiden undersköterskorna har går åt till att återhämta sig från sitt arbete. Däremot är det inte endast negativa rop som hörs från undersköterskorna. Deras motivation till att fortsätta arbeta bygger till stor del på känslan de får av dem äldre de vårdar. När de får höra uppskattning från de äldre så känner de sig behövda. Stöttning av kollegor har också visat sig vara av betydelse för att känna välmående på arbetsplatsen (Gyllensten *et al.* 2019).

3 Metod

Detta kapitel består av en djupare beskrivning och förklaring kring vårt val att använda oss av kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Vi beskriver även hur genomförandet av intervjuerna gick till och hur det insamlade materialet bearbetades. Därefter diskuterar vi hur minnet kan ha påverkat denna studie följt av en redogörelse kring vårt val av att använda narrativ metod. Avslutningsvis diskuterar vi vilka etiska övervägande som behövs ta i beaktning under studiens gång. Vår studie har en socialkonstruktionistisk utgångspunkt.

3.1 Kvalitativa semistrukturerade intervjuer

Studien har för avsikt att tolka och förstå motivation, meningsskapande och meningsfullhet i undersköterskors roll på äldreboende. Därav har vi valt att använda oss av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Detta var till vår fördel för att få mer detaljerad information genom möjligheten att ställa följdfrågor eller andra frågor som är av betydelse för vår studie. Att genomföra bra och givande intervjuer för att få ett värdefullt material att analysera kräver inte endast "bra" svar från de som deltar i intervjun. Ett stort ansvar ligger på oss som forskare då vi bestämmer i vilken riktning vi vill att intervjun ska ta. Det handlar i viss mån även om hur personlig respondenten i fråga vill vara men det är av vikt att vi som intervjuare kan läsa av situationen för att veta vilka frågor som är relevanta i stunden och därmed skapa en bra intervjumiljö samt empiriskt material (Tjora 2012).

Att använda semistrukturerade intervjuer innebär som ovan nämnt ett stort ansvar för forskarna. Men det finns även andra aspekter som kan hämma datainsamlingen genom detta metodval där två av dessa aspekter är tillgång och tid. Att genomföra kvalitativa intervjuer kräver oftast betydligt mycket mer tid än övriga metodval. Det ställer även en del krav på tillgång och att faktiskt genomföra så pass många intervjuer att resultatet är pålitligt (Alvesson 2011). Detta är två aspekter som vi upplever har påverkat genomförandet av vår studie mest. Med tanke på rådande pandemi och smittorisker har vi varit tvungna att boka om vissa intervjuer och majoriteten har behövts genomföras digitalt.

Utifrån vårt tidigare beskrivna syfte gjordes en intervjuguide där vi valde att inleda intervjun med en fråga som krävde ett längre svar, "vill du beskriva en vanlig arbetsdag för dig?". Detta märkte vi snabbt var en bra inledande fråga då intervjupersonen redan från start fick ge ett

längre svar, vilket även ledde till att resterande svar blev längre och mer av den berättande karaktär som vi var ute efter.

3.2 Urval

Urvalet är de tio undersköterskor som valt att delta i studien från olika kommuner och äldreboenden. Urvalet valdes till en början strategiskt för att informanterna skulle kunna uttrycka sig på ett reflekterat sätt i relation till studiens syfte (Tjora 2012). Vi började med att kontakta bekanta undersköterskor för att fråga om vi fick intervjua dem. För att nå upp till vårt mål med tio medverkande undersköterskor använde vi oss vidare av en teknik som kallas snöbollsurval. Denna teknik går ut på att det initialt väljs ut en mindre grupp med individer som är av intresse för de forskningsfrågor vi ställer. Dessa utvalda personer har i sin tur föreslagit andra deltagare som har liknande erfarenheter inom samma yrkesgrupp och som hade kunnat vara av intresse för vår studie (Bryman 2018). Denna strategi gav oss ett urval från olika kommuner och olika arbetsplatser där endast ett fåtal tillhörde samma arbetsplats. Anledningen till att vi ville intervjua undersköterskor från olika kommuner och arbetsplatser var för att vi som forskare skulle få ett bredare perspektiv på deras känslor, upplevelser och uppfattningar. Men även för att i så stor mån som möjligt undvika att undersköterskor på samma arbetsplats diskuterar med varandra och påverkar varandras svar.

3.3 Genomförande

Vi har genomfört åtta semistrukturerade intervjuer och en liten fokusgruppsintervju där varje intervju pågick i ungefär en timme. Som tidigare beskrivet är semistrukturerade intervjuer till vår fördel att använda oss av som metod att samla in material till vår studie. Ett bra komplement till dessa åtta semistrukturerade intervjuerna var den fokusgruppsintervjun som vi genomfört. Att genomföra fokusgrupper är en användbar och värdefull metod för att få djupare förståelse kring varför deltagarna tänker och känner som de gör. De två deltagarna i vår fokusgruppsintervju samtalande sinsemellan under intervjun och kompletterade samt ifrågasatte varandras känslor och uttalande. När deltagarna pratar med varandra om situationer och tankar är det enklare för forskaren att förstå varför de tänker på sättet som de gör. Detta genom att deltagarna ifrågasätter varandra och gemensamt kommer fram till nya perspektiv vilket är unikt för just fokusgrupper (Dahlin-Ivanoff & Holmgren 2017).

Totalt deltog tio undersköterskor vid nio olika tillfällen. Vid genomförandet av intervjuerna var båda forskarna närvarande varav en hade ansvar att leda intervjun. Fokus låg på att intervjupersonen fick berätta händelser och situationer i relation till arbetet samt vilka upplevelser och känslor som uppkom i samband med dessa händelser. Vårt syfte var att få fram så detaljerad information som möjligt kring upplevelser och känslor i relation till de situationer som berättades. Därav bad vi intervjupersonerna att förklara mer djupgående efter en beskriven situation eller händelse. Hur kändes det? Vad gav det för effekter? Varför tror du att du kände så? Finns det några andra situationer när du upplevde samma känsla? Dessa följdfrågor gav oss mer detaljerad information om hur situationerna faktiskt upplevdes och hur undersköterskorna hanterade dessa.

De rådande omständigheterna kring Covid-19 gjorde att det inte var möjligt för oss att genomföra samtliga intervjuer fysiskt. Detta på grund av karantäner, möjlig smittorisk och sjukdomsfall. Vi erbjöd därför deltagarna att genomföra intervjun digitalt via Teams, bland annat för att inte behöva ställa in eller flytta fram allt för många intervjuer. Men även för att undersköterskorna skulle känna sig trygga i sitt deltagande. Detta förde även med sig tankar hos oss kring vad skillnaderna faktiskt har varit i att genomföra fysiska intervjuer jämfört med digitala. Att genomföra en intervju fysiskt där vi kunde se de medverkande i ögonen gjorde att vi uppmärksammade hur viktigt ögonkontakt kan vara i sammanhang som dessa. Pauserna blev mer naturliga och uppfattades av oss enklare att hantera under de intervjuer vi kunde genomföra fysiskt. När vi som intervjuare ställde en fråga använde vi vårt kroppsspråk och vår blick och när vi sedan lutade oss tillbaka och förde blicken mot respondenten uppfattades det naturligt för respondenten att det var hens tur att prata. Detta märkte vi fungerade annorlunda digitalt då det inte går att få den ögonkontakten eller kroppsspråket via en skärm vilket även innebar att vi vid vissa tillfällen avbröt varandra då ljud och bild inte upplevs likadant via en datorskärm.

3.4 Bearbetning av insamlat material

Ljudet under intervjuerna spelades in med deltagarnas godkännande för att sedan transkriberas och kodas. Varje intervju bearbetades genom att transkriberas och kodas noggrant för att inte missa viktiga detaljer i de berättande situationerna. Detta var ett viktigt steg då vårt huvudfokus har varit att återberätta intervjupersonernas berättelser, därför har vårt

studie även en narrativ karaktär. Efter genomförd transkribering bearbetades materialet genom färgmarkeringar på de delar vi ansåg vara relevanta och intressanta. Därefter kodades materialet med ytterligare färger där varje färg representerade olika teman. Gul markering för underbemanning, blå för ledning, grön för relationer och meningsfullhet och lila för arbetskamrater. Detta skapade en välfungerande struktur i bearbetningen av materialet då vi hade närmare 125 transkriberade sidor att hantera. Vidare markerades starka och ögonöppnande citat och meningar med röd färg som senare kom till användning i form av underrubriker till våra mikroberättelser. Ur de ögonöppnande citaten som exempelvis "ledningen kör över oss" växte sedan ett tema fram som i detta fall var ledning och inflytande och som även representerade temat på en av mikroberättelserna. Nedanstående figur visar ett exempel på hur processen har fungerat i valet kring berättelsernas teman.

Figur 1. Exempel från berättelser till teman

"ledningen kör över oss"	⇒	"kör över oss"	⇒	Ledning och inflytande
"det är sådana dagar man orkar kämpa lite till"	⇒	"kämpa lite till"	⇒	meningsfullhet

Kodningen har hämtats från data som insamlats och sammanställts under genomförda intervjuer där olika begrepp återkommit (Tjora 2012). Att med noggrannhet sortera och kategorisera det transkriberade materialet gjorde att vi fick en bra översikt för att senare kunna ta fram teman (Alvesson 2011).

3.5 Minnet som en påverkan på narrativ metod

Vi vill att undersköterskorna som deltar i vår studie berättar om situationer kopplat till begreppen meningsskapande, meningsfullhet och motivation. Till dessa beskrivna situationer vill vi även veta vilka känslor och effekter som personen i fråga upplevde. Detta innebär i sin tur att undersköterskorna kommer beskriva situationer utifrån deras minne, vad de kommer ihåg från händelsen just vid tillfället när de berättar den. Detta kan vara problematiskt då minnet ständigt är i förändring och inte är objektivt. Det vi minns är i regel ett minne från

senaste gången vi tänkte på minnet. Det kan även vara så att vi tror och känner att vi själva har varit med om något genom berättelser från andra. Det vi minns förändras konstant och när vi får en annan persons minne beskrivet så tolkar vi det utifrån våra egna tidigare upplevelser, erfarenheter och kunskaper. Genom våra tolkningar försöker vi förstå någon annans minne av något och vi använder tolkningen som stöd för det vi gör och tänker i specifika situationer och sammanhang (Shaw 2016, refererad i Augustinsson & Ericsson & Rakar 2018).

Trots ovan beskrivna problematik med minnet som påverkar hur en händelse eller situation beskrivs, finns det en del fördelar som minnet för med sig i vår studie. När respondenten beskriver känslor och tankar kopplat till olika situationer och händelser används minnet för att komma ihåg hur och vad som faktiskt hände. Detta gör att vi får mer detaljerade beskrivningar av undersköterskornas berättelser vilket i slutändan ger oss ett värdefullt och mer användbart material till skillnad från om vi hade ställt frågor där ett möjligt svar hade kunnat vara ett ja eller nej.

Ytterligare en betydande aspekt att ta i beaktning är att vår roll som forskare också påverkar återberättandet av informanternas berättelser (Jepson Wigg 2015). Vi menar på att vi är en andrahandskälla av berättelserna där våra tolkningar är betydande för hur den slutgiltiga beskrivna berättelsen presenteras.

3.6 Narrativ metod

Vi har valt att analysera vår studie med hjälp av narrativ metod. Detta innebär att vårt resultat presenteras i berättelser utifrån undersköterskornas beskrivna situationer. Berättelser skapar struktur, mening och sammanhang av de erfarenheter vi har och beskriver och har en avgörande betydelse när det kommer till hur vi förstår och hanterar det som händer i våra liv. Narrativ analys innebär att vi tolkar andras tolkningar och vad som händer runt om där varje enskild berättelse står öppen för sin egen tolkning (Johansson 2005). Berättelserna som vi presenterar längre fram i arbetet är antenarrativa. Det innebär att berättelserna vi fått höra från intervjupersonerna inte är en fullständig berättelse i form av en början och ett slut utan det är en avgränsad del av deras praktik som de valt att berätta för oss (Augustinsson & Petersson 2015).

Genom berättelser tar personen i fråga oss tillbaka till den upplevda situation eller händelse som beskrivs. Detta är en bra strategi att använda sig av för att ge röster åt de som inte hörs, alltså minoriteter. Det sägs även vara en bra strategi för att ge individen en chans att uppleva deras inre, i vårt fall hur deras känslor utspelade sig i de beskrivna situationerna (Larsson & Sjöblom 2010). Detta är en metod som vi anser vara lämplig för vår studie då vi som tidigare nämnt är ute efter att tolka och förstå undersköterskors berättelser. För att göra detta är det enklare att de som deltar i studien öppet får beskriva och berätta om egna upplevda situationer och vilka känslor som finns anknutna till dessa.

3.7 Mikroberättelser

Vi har författat mikroberättelser som representerar samtliga intervjuade undersköterskors berättelser vilket betyder att en mikroberättelse innehåller flera undersköterskors berättelser. Mikroberättelserna är framtagna för att kunna identifiera likheter, men även skillnader, kring i vilka situationer de upplever att känslan av motivation och meningsfullhet påverkas i deras roll som undersköterska på äldreboende. Syftet är att renodla materialet från intervjuerna genom att förtydliga det i form av mikroberättelser där varje berättelse har ett tema. Vi fann inspiration till användandet av mikroberättelser genom Max Webers definiering av idealtyp där syftet är att renodla begrepp för att göra dem tydligare (Aronovitch 2012). Utifrån detta gjorde vi vår egen tolkning vilket resulterade i mikroberättelser. Vi anser att detta är fördelaktigt eftersom vi vill tolka och förstå beskrivna situationer.

3.8 Etiska överväganden

Vid alla studier bör man som forskare ha etiska överväganden i åtanke vilket även vi har haft. Enligt Vetenskapsrådet (2017) ska de som medverkar i forskning skyddas mot skada och kränkning. För att skydda de medverkandes identitet kan man genom anonymisering, avkodning och konfidentialitet dölja deras riktiga namn och personuppgifter. Det ska inte gå att utläsa i forskningen vilken specifik individ som har uttalat sig om vad (Vetenskapsrådet 2017). För att skydda deltagarna i vår egen studie valde vi att skicka ut ett informationsbrev där vi förklarade att allt som sägs under intervjuerna är konfidentiellt och endast kommer användas i studiesyfte samt att deras namn och arbetsplats inte kommer att röjas. Intervjuerna började med ett muntligt samtycke följt av en förklaring kring vad studien handlar om, vilka vi är och att alla svar behandlas konfidentiellt. Detta gjorde vi av anledningen att försäkra oss

om att informationen hade nått deltagaren för att denne skulle känna sig trygg i deltagandet. Detta är en av de viktigaste delarna i forskningsprocessen, att skapa förtroende, tillit och trygghet mellan forskare och respondent. Har man gjort det vågar respondenten vara mer ärlig gentemot forskaren vilket i sin tur kan vara till studiens fördel (Tjora 2012). Varför vi använder oss av konfidentialitet är för att anonymisering under intervjuer i princip är omöjligt, då vi som studenter är väl medvetna om vilka intervjupersonerna är.

Vid användandet av narrativ metod är etiska frågor av stor vikt. Detta eftersom fokus ligger på berättelser och att få dessa beskrivna på ett så detaljerat sätt som möjligt. Därför krävs det som forskare att vara lyhörd då de fördjupade beskrivningarna kan framkalla känslor och kognitioner hos berättaren (Larsson & Sjöblom 2010).

4 Resultat och analys

I detta kapitel har vi valt att kombinera resultat och analys då det enligt vår uppfattning skapade en bättre struktur. Efter varje mikroberättelse följer en kort analys kring vad undersköterskorna som deltagit i vår studie har beskrivit i relation till vad tidigare forskning beskriver. Denna del består alltså av att skapa förståelse och tolka hur motivation, meningsskapande och meningsfullhet utspelar sig i deras arbete.

Utifrån våra nio genomförda intervjuer har vi tagit fram fem, vad vi har valt att kalla, mikroberättelser från undersköterskornas beskrivna situationer och händelser. Valet av fem berättelser grundar sig i att de innehåller så pass mycket information att ett färre antal och längre berättelser hade försvårat läsningen. På liknande sätt hade även fler men kortare berättelser inte varit av värde då många berättelser associerar med varandra. Vi inleder detta kapitel med en fördjupad förklaring till vad vi menar med mikroberättelser och hur vi har valt att använda det i vår studie.

4.2 Mikroberättelse 1 - ledning och inflytande

- "ledningen kör över oss"

Stämningen i arbetsgruppen är över lag bra men kommunledningen är bra på att snabbt dra ned den stämningen när de tar beslut som inte är till vår fördel. De lyssnar inte på oss utan de tror att de vet hur vi vill ha det och tar beslut som vi inte alls tycker är bra. Jag får ofta känslan av att ledningen kör över oss även om vi gör vårt yttersta för att försöka få fram att vi inte tycker deras beslut låter bra eller passar vårt arbetssätt. Många rutinerade kollegor med flera års erfarenheter har slutat på grund av att ledningen ändrat schemat och att de inte har något inflytande på hur schemat ser ut. Det är inte Coronapandemin eller den höga arbetsbelastningen som fått dem att sluta för den är vi vana vid sedan tidigare. Utan det är enbart schemat och att personalen inte har något inflytande längre.

Vi borde få ha mer inflytande än vad vi har idag men vi blir bara överkörda utan att ha något att säga till om. Exempelvis så har vi gått från att arbeta var tredje helg till varannan helg vilket ingen av oss i personalen ville för det fungerade bra med var tredje helg. Nu är personalen missnöjd men ledningen nöjd. Ledningen behöver lyssna på oss och vad vi mår bra av för de vet inte alltid bäst. Vi behöver veta vårt schema i förväg för att kunna planera vårt liv utanför arbetet och vi behöver tillräckligt med återhämtning för att fortsätta gå till arbetet med engagemang, glädje och motivation. Det handlar inte om att jag vill få ett schema precis så som jag önskar men jag vill kunna ha inflytande över min privata och lediga tid och inte känna mig tvungen att svara i telefon när jag är ledig för att det är brist på personal. I dagens läge lyssnar chefer och ledningen inte på oss som är på golvet, det gör de faktiskt inte. Jag tycker att de många gånger kunde mött oss halvvägs. Om inte hela vägen så hade ett steg på vägen varit att lyssna på oss och se varningssignalerna som att upp mot 45 kompetenta undersköterskor slutat i kommunen på två år.

Vi har ett arbete där arbetsbördan kan vara väldigt hög i vissa perioder vilket kräver att arbetsgivaren sätter in extra personal, men det kan ta lite för lång tid innan man får dem att lyssna.

Det går lite för långsamt i dem hjulen. Då kan det bli tufft och det kan göra att man känner sig otillräcklig och orolig för att man inte hinner med det man faktiskt är där för att göra. Jag kan säga att jag alltid har gått till mitt arbete med glädje, tills för något år sedan när de försämrade våra scheman och inflytande. Då blev det tufft. Allt detta gör att motivationen till att göra ett bra jobb blir mindre och det påverkar i sin tur även vårdragarna vilket är sorgligt. Det ska inte behöva vara så.

Det har även införts att vi i kommunen kan få pass på andra boenden där vi inte har arbetat tidigare och som vi inte känner till. Detta var ytterligare något som vi inte hade något att säga till om och

motargumentet vi fick var att vi är kompetenta undersköterskor som kan vårt jobb. Men för oss handlar det inte om det, utan det handlar om vårdragarnas, framför allt de dementas, trygghet och att de ska känna igen personalen för att må bra. En gång hamnade jag på ett boende jag aldrig varit på med vårdragare jag inte visste namnen på och plötsligt säger en till mig att jag ska gå till Åke. Vem är Åke? Ja okej, han bor i det rummet, jag går dit. Sen fick jag helt enkelt leta upp rummet och hoppas på att det var Åke som var i Åkes rum, för när de är dementa kan vem som helst vara där. Jag känner att jag gör mitt allra bästa men jag gör inte hela mitt jobb. Jag är två extra händer men glädjen, engagemanget och motivationen finns inte där i sådana situationer. Min förhoppning är att vi får tillbaka inflytandet över vårt schema igen, det kan vara en avgörande förändring för att jag stannar kvar.

4.2.1 Analys

I relation till den sista beskrivna situationen i mikroberättelsen ovan påpekas det att det finns hopp om att få tillbaka inflytandet över sitt schema. Av den anledningen tolkar vi det som att inflytandet om hur ens arbetsdag ser ut är betydelsefullt för att känna glädje, engagemang och motivation i arbetet. Vi kan därav även anta att det finns en brist på känslan av meningsfullhet. Antonovsky (2005) beskriver som tidigare nämnts att en viktig del för att känna meningsfullhet är att känna sig delaktig i processer som ligger till grund för individens dagliga uppgifter. Det kan innebära att personalen är delaktiga i beslut som tas gällande deras arbetssätt som i detta fall schemaändringar (Antonovsky 2005). Vår uppfattning av undersköterskornas berättelser är att de inte varit deltagande vid beslut som rör deras schema, vilket kan vara en anledning till att de inte känner tillräckligt med meningsfullhet i arbetet de gör och har därmed även brist på glädje, engagemang och motivation. Detta är också något Pfeffler och Weinberg (2008) tar upp i sin studie där undersköterskorna menar att de inte känner någon delaktighet i de beslut som tas om deras dagliga arbete. Vi kunde däremot se en viss tendens i två av våra intervjuer att delaktighet i beslut gällande undersköterskornas schema inte hade någon större påverkan på deras känsla av motivation i arbetet. Detta eftersom de ansåg att de är nöjda som det är och väljer att acceptera schemaändringar utan känna behov av att vara delaktiga i besluten. Detta diskuterar vi mer om i mikroberättelsen som belyser arbetskamrater ur andra perspektiv.

Gyllensten *et al.* (2019) beskriver att mycket av personalens fritid går till återhämtning, vilket gör att de inte har någon tid till andra aktiviteter. Deltagarna i studien uttrycker till och med

att de inte har någon fritid alls. Vidare beskriver forskarna att deltagarna i studien påverkas negativt av att arbeta varannan helg då det inte finns mycket tid över till att umgås med vänner och familj. Gyllensten *et al.* (2019) beskriver även att spendera varannan helg på arbetet har gjort att vänner har slutat höra av sig och vänskapsrelationer har avslutats. På liknande sätt beskriver deltagarna i vår studie att de vill ha mer inflytande över deras schema för att kunna planera livet utanför arbetet samt för att få den återhämtning som krävs för att bibehålla motivationen, engagemanget och glädjen gentemot arbetet. Vi kunde däremot urskilja att återhämtning inte var den största problematiken till följd av för lite inflytande. Det skapar även en oro för undersköterskorna att inte veta vart de kan bli placerade på sina arbetspass. Samtliga beskrev att de inte föredrar att arbeta på boenden som inte var deras ordinarie arbetsplats vilket enligt vår tolkning beslutats på ledningsnivå utan undersköterskornas inflytande.

Moyle, Skinner, Rowe och Gork (2003) har gjort en studie som syftar till att undersöka i vilken grad undersköterskor känner sig nöjda med sitt arbete på äldreboende. Resultatet visar på att personalen känner att de inte blir lyssnade på av ledningen. Undersköterskorna ansåg att de hade mycket åsikter och tankar kring hur saker och ting hade kunnat förbättras och förändras men upplevde att deras åsikter inte betydde något för ledningen. En anledning till att denna känsla framkallats beskrevs vara brist på kommunikation mellan personal och ledning. Detta eftersom ledningen bland annat undviker att föra vidare åsikter och information. Ytterligare en anledning kan vara att relationen mellan ledning och personal är bristfällig på så sätt att de inte har en nära eller god relation (Moyle *et al.* 2003; Pfeffler & Weinberg 2008).

Ovan beskrivna problematik blir alltmer sanningsenlig för oss efter nio genomförda intervjuer. Däremot tolkar vi inte det som att problematiken grundar sig i brist på kommunikation utan snarare brist på respons och åtgärder från ledningen. Mycket tyder på att undersköterskornas åsikter och förbättringsförslag faktiskt inte blir tagna på allvar samt att ledningen ofta gör handlingar som gör att personalen känner sig överkörda. Undersköterskorna beskriver att det framkallar känslor som oro och otillräcklighet i att inte kunna utföra sitt arbete på bästa möjliga sätt, vilket enligt dem hade kunnat ändras genom förbättrat ledarskap. I grund och botten menar de på att ledningen tror att de vet hur

personalen på äldreboende vill ha det, men så är inte fallet i praktiken. När undersköterskorna känner sig överkörda påverkas det direkta arbetet gentemot vårdtagarna vilket personalen beskriver vara sorgligt.

4.3 Mikroberättelse 2 - meningsfullhet i att skapa relationer med vårdtagarna

- "Det är sådana dagar man orkar kämpa lite till"

Egentligen var inte tanken att jag skulle arbeta med detta utan det var en slump. Jag provade på yrket och blev fast direkt. Att få se den fantastiska glädjen hos de äldre när man gör någonting för dem betyder så mycket och det värmer själen att få se att det gör skillnad för dem. Utan de äldre och deras glädje hade jag inte varit så motiverad om jag ska vara ärlig. Jag tycker om att arbeta med människor och känslan som ligger bakom det är att jag känner mig behövd, de hade inte klarat sig utan vår hjälp. Känslan av att vara motiverad framkallas av känslan av att bli uppskattad och det kan vara småsaker som exempelvis att en vårdtagare säger "det är tur att du är här". Det i sin tur framkallas av när vi ger dem tid, när vi sätter oss ner för att prata med dem några minuter eller när vi ser dem. Det är deras sista tid i livet och när jag känner att jag kan göra de dagarna, månaderna eller åren lite bättre, då känner jag att det arbetet jag gör betyder något och gör skillnad. Det som en gång fick mig att fastna vid detta yrke är det som än idag gör att jag stannar kvar och det som driver mig och det är känslan av att mitt jobb är så otroligt viktigt och jag känner mig stolt över mitt arbete.

Som sagt så känner jag att mitt arbete är meningsfullt när jag har gjort något bra för vårdtagarna och det motiverar mig att känna att jag har gjort någons dag till det bättre, även om det har varit med lite medel. Det handlar inte om att jag ska känna mig duktig eller bättre än någon annan, utan det handlar om det lilla som gör vårdtagarnas dag eller humör bättre. Om det är en person som tycker om att ha läppstift och man tar fram spegeln så personen får se sig själv och det kommer ett stort leende på hans läppar, det gläder mig med, att få se personen glad över det lilla. Man skapar ju relationer med dem och det blir som en andra familj. Det gör att även när man är ledig så kan man tänka på dem och undra hur det är med dem och det är det som är motiverande. En semester ringde de från jobbet för då var min lilla gubbe på livets sista och hans dotter ville gärna att jag skulle komma. Då cyklade jag dit även om det var min semester.

Jag har funderat på att byta jobb och söka mig in till sjukhuset som många andra har gjort, men då vet jag att jag tappar all den kontakten med den jag vårdar. Det är det där lilla extra som gör skillnad. Utflykterna vi gör tillsammans, att vi dukar fint när det är någon högtid eller lagar mat. Bara roliga saker och det är sådana dagar man orkar kämpa lite till. Vi kan få dem att känna sig trygga och samtidigt har vi ofta väldigt roligt med dem. Många av de äldre ser oss som vänner och inte bara personal och jag tycker det är kul att skapa relationer med vårdtagarna.

Det har varit dagar där det varit rent av kaos när allt dåligt som kan hända har hänt. Strömmen går, hela avdelningen har maginfluensa, personalbrist råder samtidigt som flera vårdtagare behöver hjälp och någon behöver ambulans. Trots detta har jag gått hem från arbetet den dagen med ett leende på läpparna för att en vårdtagare stannade mig och sa "du är min ängel, tack för att du är här". De orden vände hela min dag till det bättre och jag kunde gå hem den dagen och tänka att jag hade gjort något bra för den personen och vilken tur att jag tog mig till jobbet trots allt.

4.3.1 Analys

Vidman och Strömberg (2018) har genomfört en studie som visar på att just ovanstående berättelse kan vara en gemensam uppfattning hos undersköterskor som arbetar på äldreboende. Medarbetarna på äldreboende menar på att de vill känna sig behövda och det gör de när de umgås med vårdtagarna. Det kan vara att lyssna på historier de har att berätta men det kan även vara känslan av att ta hand om dem och viljan av att umgås med dem. Det finns ett samband mellan hur personalen mår och deras möjlighet att göra livet bättre för vårdtagarna. Genom en relativt enkel ansträngning såsom att lyssna på när de äldre berättar en historia kan en känsla av tillfredsställande framkallas hos både de äldre och personalen. Ytterligare situationer som kan få personalen att känna sig tillfredsställda kan vara när de känner sig uppskattade. Ett exempel kan vara när en undersköterska varit ledig några dagar och en vårdtagare vill umgås lite extra när denne kommer tillbaka till arbetet (Vidman och Strömberg 2018). Å andra sidan menar vi att detta även kan innebära att arbetsdagar där det är brist på uppskattning kan leda till att personalen inte känner sig tillfredsställda. Detta diskuterar vi vidare om i nästkommande mikroberättelse som belyser temat underbemanning vilket enligt vår tolkning varit en anledning till att personalen inte har tillräckligt med tid för de äldre och kan påverka tillfredsställelsen negativt i form av för lite uppskattning.

Vassbø *et al.* (2019) har skrivit en artikel som syftar till att belysa meningsfullheten med att arbeta personcentrerat som undersköterska på äldreboende. Forskarna diskuterar även i vilken mån undersköterskorna känner sig nöjda över arbetet de utför. Det visade sig att undersköterskorna som deltog i studien uppskattar deras arbete på äldreboende av anledningen att de skapar relationer med vårdtagarna under en längre period och gör deras sista tid i livet meningsfull. Att skapa relationer beskrevs även vara positivt för att kunna möta de äldres preferenser om hur de vill leva i livets slutskede. Arbetet som undersköterskorna gör skapar en känsla av meningsfullhet och tillfredsställelse genom att exempelvis göra det lilla extra för vårdtagarna (Pfeffer & Weinberg 2008). Det kan handla om en promenad, sitta ner en stund och prata eller sminka en äldre som får vårdtagarna att må bra. Sådana saker, som för personalen inte nödvändigtvis behöver vara en stor ansträngning, gör att vårdtagarna ger positiv bekräftelse till personalen att de gör ett bra jobb. Genom att göra dessa saker för de äldre får de gensvar som ett skratt, leende eller en kram vilket undersköterskorna uppskattar. De beskriver deras arbete som mer än bara ett jobb, det är en uppfyllelse att det de gör känns meningsfullt (Vassbø *et al.* 2019). Detta bekräftas även genom deltagarnas berättelser i vår studie där många av undersköterskorna beskrev liknande situationer som de uppskattar. Bland annat beskrev en undersköterska att när hen ser en glad vårdtagare smittar det av sig och framkallar en känsla av att hen gör ett bra jobb. En av intervjupersonerna berättade om en situation likt vad ovanstående studie presenterar. Det handlade om en person som tyckte om att ha läppstift vilket syntes när personen sken upp med ett stort leende när hen såg sig själv i spegeln. Undersköterskan som berättade om denna situation förklarade att det gläder hen att se hur någon blir glad över det lilla och att en sådan situation gör att hen känner att arbetet som utförs är meningsfullt. I samband med känslan av att göra ett meningsfullt arbete berättas det om en situation där en vårdtagare sa "det är tur att du är här" vilket från början handlade om att personalen gett vårdtagaren tid och pratat några extra minuter den dagen. Att få göra deras sista tid i livet lite bättre gör att undersköterskorna känner att de gör ett meningsfullt arbete. Vi menar att denna typ av känsla kan framkallas i situationer där undersköterskorna känner sig uppskattade.

Moyle *et al.* (2003) beskriver som tidigare nämnt i vilken grad undersköterskor känner sig nöjda över deras arbete. Resultatet visade på att även om personalen kan ha jobbiga arbetsdagar så finns det situationer och upplevelser som kan väga upp det jobbiga. Detta eftersom vårdtagarnas uppskattning är så pass betydelsefull att det negativa eller jobbiga som

har hänt under dagen glöms bort och blir oväsentligt (Moyle *et al.* 2003). På liknande sätt beskriver undersköterskor i vår studie om situationer där en arbetsdag har varit kaosartad i form av strömavbrott, underbemanning och sjukdomar. Trots alla dessa negativa händelser så kunde undersköterskan gå hem med ett leende på läpparna och känslan av att hens arbete gör skillnad och är viktigt tack vare visad uppskattning från en vårdtagare. Detta visar på att flera studier och undersköterskor mår bra av uppskattning från vårdtagarna och att det kan vara det som i slutändan påverkar deras känslor gentemot deras arbete.

4.4 Mikroberättelse 3 - underbemanning

- “då kände jag mig knäckt”

I perioder när vi är för lite personal på arbetet behöver vi som är ordinarie personal arbeta extra utöver de tiderna som finns med på schemat. Det har gjort att jag vissa veckor och månader har arbetat närmare 120% vilket inom ramen inte känns normalt. Det tog jättemycket på krafterna och jag ville sova varje minut av min lediga tid. Det kändes inte hälsosamt att äta, sova, jobba, äta, sova, jobba dygnet runt. Jag vill leva ett liv utanför arbetet men det var inte möjligt då, vilket i sin tur tog mycket på mina psykiska krafter. Jag kände mig knäckt som människa. Det fanns ingen ork till att umgås med barnen eller sambon vilket framkallade känslan av att jag är en dålig förälder som inte orkar leka med mitt barn. Det krävdes att jag skulle gå ner till 90% för att må så bra som jag gör idag. Det innebär att om jag idag får något pass utöver mina schemalagda kan jag komma upp till 100% men inte till 120% som det kunde bli förut.

Att vi ofta går underbemannade är ingen hemlighet och det vet cheferna och hela ledningen mycket väl om. När det är för lite personal ställer det högre krav på personalen som är på plats att hinna med och ge tid till de äldre. Det är deras sista tid i livet och det är inte kul att vara underbemannade då och känna stress och press för att hinna med saker och behöva lämna oroliga äldre vårdtagare som ska somna för att springa på ett annat larm, det är inte värdigt. Att veta att många är sjuka och att vi är mindre personal påverkar motivationen väldigt mycket för man vet att man har jobbiga timmar framför sig när man kommer till arbetet. Det framkallar en känsla av otillräcklighet för jag hinner inte med det jag är där för att göra. Det blir som ett mantra att jag ständigt säger “kommer snart, kommer snart” till allt och alla. Perioder som dessa kan vara länge och det är jättejobbigt för det leder till slut att vi blir irriterade vilket skapar dålig stämning mellan kollegorna och det gör att jag tappar motivationen till arbetet. Jag minns en gång när jag jobbade själv med två vikarier och då kände jag

mig väldigt liten. De kände inte till arbetsplatsen och jag kunde inte skicka dem vart som helst för de vet inte vart alla bor. Då kände jag mig knäckt efteråt.

4.4.1 Analys

Precis som beskrivet i ovanstående mikroberättelse menar även Gyllensten *et al.* (2019) att underbemanning påverkar vårdtagarnas vardag på äldreboenden. Att gå underbemannade gör att ordinarie personal får hoppa in och arbeta oftare än vad de egentligen borde.

Underbemanning har bidragit till minskad glädje och energi hos personalen och för få bukt på det krävs det rekrytering av ny kompetent personal. Detta smittar av sig på vårdtagarna eftersom de inte får samma kvalitet på arbetet från undersköterskorna när de inte mår bra (Gyllensten *et al.* 2019).

I samtal kring underbemanning upptäckte vi en del sprickor mellan undersköterskornas upplevelser av hur det ser ut i deras vardag i jämförelse med hur lagar och allmänna råd faktiskt beskriver att det borde vara. Bland annat säger 3 kap 3 § Socialtjänstlagen att det inom socialtjänsten, där äldreboende ingår, ska finnas lämplig och utbildad personal för att kvaliteten på arbetet ska säkras (SoL 3 kap 3 §). Det framgår även i Socialstyrelsens allmänna råd att arbetet ska läggas upp på ett sådant sätt som gör det möjligt för personalen att samtala med de äldre och ge dem den tid som de behöver (SOSFS, 2012:3). Detta skiljer sig markant från undersköterskornas beskrivna situationer där de berättar att det allt för ofta är underbemannat vilket leder till stressade arbetspass där inte minst tiden och samtalen med de äldre får prioriteras bort. De viktiga relationer och band som skapats med vårdtagarna är svåra att upprätthålla i perioder där underbemanning råder. Under våra samtal med undersköterskor var underbemanning en återkommande beskriven problematik. Situationerna beskrevs vara stressade och pressade vilket gjorde vårdtagarna oroliga eftersom de kände av stämningen och de stressade undersköterskornas energi. Det är inte ett värdigt liv för dem äldre att leva med personal som hela tiden säger "kommer snart" när de behöver hjälp. Dessa berättelser går enligt vår uppfattning och tolkning inte i linje med vad de allmänna råden säger.

Vår tolkning är att i perioder där underbemanning är vanligt förekommande kan även personalens meningsskapande och meningsfullhet påverkas. Detta eftersom det inte går att skapa ordning och struktur i det dagliga arbetet när det inte finns tillräckligt med personal på

arbetsplatsen. Det försvårar även meningsskapandet för undersköterskorna i relation till vad vårdtagarna förväntar sig av dem. Det kan vara svårt för undersköterskorna att finna struktur och fatta rationella beslut då det som beskrivet i mikroberättelsen blir ett mantra att ständigt säga till vårdtagarna att de kommer snart. En välbemannad dag kan innebära mer tid för vårdtagarna, vilket under en underbemannad dag blir svårare (Weick 1993). På liknande sätt kan även undersköterskornas meningssfullhet påverkas. Vi menar, som tidigare nämnts i studien, att meningsskapande ligger till grund för att känna meningssfullhet. Om underbemanning påverkar undersköterskornas struktur i att fatta beslut, påverkar det även deras känslomässiga mening i arbetet de utför. Alltså, underbemanning kan enligt vår tolkning bidra till att undersköterskorna känner att de krav och problem de behöver hantera inte är värda att engagera sig i då det finns brist på känslan av meningssfullhet. Detta innebär även att när det är välbemannat är det mer troligt att känslan av meningsskapande gör att undersköterskorna känner att oavsett vilka utmaningar de ställs inför så är de värda att engagera sig i (Antonovsky 2005).

Moyle *et al.* (2003) tar upp ytterligare en problematik i sin studie vilken är det faktum att individer blir äldre och äldre vilket gör att det blir fler vårdtagare på äldreboende som behöver daglig hjälp. Detta medför krav på mer kompetent personal, vilket Eldh *et al.* (2016) lyfter i sin studie kan vara svår att behålla inom äldreomsorgen. Detta har i sin tur visat sig vara ett problem enligt många undersköterskor. Att gå till arbetet med vetskapen om att det är underbemannat skapar en frustration hos undersköterskorna då de inte kan påverka beslut om att ha tillräckligt med personal för att kunna ge de äldre den bästa vården. Det är ett beslut på ledningsnivå som undersköterskorna inte kan påverka vilket skapar en oro i arbetsgruppen att det med anledning av underbemanning skulle begås misstag (Moyle *et al.* 2003). Till skillnad från vad Moyle beskriver att underbemanning skapar en oro i arbetsgruppen, förklarar undersköterskorna i vår studie att oron upplevs hos vårdtagarna. Däremot av samma anledning; underbemanning. De förklarar det som att underbemanning leder till högre krav på personalen som arbetar att kunna ge tid åt de äldre. Det beskrivs vara stressade och pressade situationer där de behöver lämna oroliga vårdtagare som inte får tiden de egentligen behöver vid exempelvis läggdags. Vi tolkar det därför som att när det finns tillräckligt med personal så finns det även tillräckligt med tid till de äldre vilket genererar i mindre oro hos de äldre.

4.5 Mikroberättelse 4 - arbetskamrater

- “desto bättre vi har det, desto bättre har vårdragarna det”

Anledningen till att jag är motiverad till att gå till mitt arbete är mycket för kollegorna. Utan dem hade jag nog sagt upp mig direkt. Ibland känner jag inte för att gå till arbetet men om jag inte hade gjort det hade jag fått dåligt samvete gentemot mina kollegor. Det hade känts som att jag lämnat dem i sticket. Vi kan ventilera med varandra, vi skämtar, skrattar och har roligt och det gör att man känner att man orkar lite till. Den goda stämningen kan handla om att vi förstår varandra och tänker på liknande sätt. Jag har märkt skillnad på min motivation när det har funnits kollegor som drar ner stämningen genom att vara negativa och påpeka hur jobbigt allt är. Det tar mycket energi och det blir jobbigare att vara på arbetet då. När vi som arbetslag har bra stämning ger det även positiva effekter på jobbet vi utför gentemot vårdragarna. Desto bättre vi har det och desto bättre vi mår, desto bättre kommer arbetet i form av bemötande och prestationer bli mot de äldre.

I vissa perioder kan det kännas tufft att gå till arbetet och då är det viktigt att ha en god stämning i arbetsgruppen med kollegor som stöttar varandra till att fortsätta göra ett bra jobb för de äldre. Vi är bra på att motivera varandra i stunder som känns jobbiga och utmanande. Det betyder mycket att få höra från sina kollegor att man gör ett bra jobb och det känner jag att vi är bra på vilket gör mig glad. Jag känner mig motiverad i de stunder där jag själv känner att jag har gjort ett bra jobb samtidigt som jag får det bekräftat av mina kollegor. De är viktiga byggstenar för att jag ska känna mig motiverad i arbetet.

4.5.1 Analys

Som beskrivs i mikroberättelsen ovan spelar arbetskamrater en stor roll i hur bra undersköterskorna trivs på sitt arbete. Det uttrycks till och med så starkt som att om det inte vore för kollegorna så hade denne sagt upp sig direkt. Vad är det då som gör att undersköterskorna känner att relationen med arbetskamraterna är så viktigt? Vi har tidigare i detta arbete diskuterat att undersköterskor i vår studie och undersköterskor i tidigare studier berättat om brister i kommunikationen med ledningen. Undersköterskorna har en känsla av att de inte blir lyssnade på av ledningen och att de inte upplever att de har en nära relation med de som sitter på högre positioner (Moyle *et al.* 2003). Det är viktigt för undersköterskorna att bli sedda, hörda, få känna stöttning och uppskattning (Eldh *et al.* 2016; Vassbø *et al.* 2019).

Med bakgrund av den bristfälliga relationen till ledningen tolkar vi det som att relationen med arbetskollegorna har blivit alltmer väsentlig. Berättelserna tyder på att denna uppskattning inte finns från ledningens sida och vår tolkning är därför att en god relation med arbetskollegorna har skapat en gemensam förståelse där de blir sedda och lyssnade på av varandra. De är alla i liknande situationer och kan ventilera och förstå varandra i det dagliga arbetet. Samtidigt som de beskriver att den icke-existerande relationen med ledningen påverkar dem negativt, beskriver de även att den goda relationen med kollegorna påverkar dem positivt. Vår tolkning är alltså att på grund av att relationen med ledningen brister, har personalen fått hitta andra vägar till att få uppskattning och känna att deras röster hörs. Vilket genom vår tolkning har gjort att relationen arbetskollegorna blivit alltmer väsentlig.

4.6 Mikroberättelse 5 - arbetskamrater ur andra perspektiv

- “jag känner att jag försöker få ett tåg att styra framåt men vagnarna bakom är så tunga så jag kommer ingenstans”

Det är mycket grupperingar i arbetsgruppen jag tillhör nu vilket ofta skapar en kylig stämning i den stora gruppen. Det finns några få som har tagit en ledarroll och som tror att det är deras ansvar att delegera vem som ska göra vad. Det gör att man ibland tippas lite på tå runt de personerna för att inte skapa några konflikter. Jag vet att resterande i gruppen har tagit upp det med ledningen men det har inte hänt något. Jag är inte ute efter konflikter, jag vill inte vara en bidragande faktor till att konflikter skapas och därför håller jag mig mest undan och låter dem göra det som de gör. Vi kan absolut tycka och tänka olika men jag vill arbeta i en grupp som har bra värderingar för att vi ska kunna utföra rätt arbete, vi är ju trots allt där för de äldre och arbetar för deras skull.

Det har varit mycket tjafs på vår avdelning och ibland har det känts som att vi är 14 åriga tonårstjejer som inte kan diskutera och komma överens. Det ältas, tjafsas och klagas mycket på min arbetsplats och ibland undrar jag hur de fortfarande kan gå runt och tänka på något som hände för ett halvår sedan. Bland annat har det varit mycket klagomål på schemaändringarna som gjorts, vem som gör vad och hur dålig ledningen är. Det framkallar en känsla av att vi inte kommer någonstans och det blir ett ekorrhjul som inte siktar framåt och som inte ser någon problemlösning. I stället för att försöka lösa ett problem fortsätter de att tjafsas och prata bakom ryggen på varandra. Var och varannan dag kommer jag till jobbet och det är några nya som inte pratar med varandra för de har

blivit oense om något. Det känns som att jag försöker styra ett tåg framåt men mina kollegor som symboliserar vagnarna bakom är så tunga så jag kommer ingenstans. Oavsett hur mycket de klagar så stannar de ändå kvar och jag tycker att då får de acceptera läget eller byta jobb. Däremot påverkar dem inte min motivation, ibland känner jag en känsla av "ahh, inte igen", men det påverkar inte min motivation till arbetet jag gör. Jag är inte på jobbet för att få kompisar eller för att sitta och dricka kaffe flera timmar, jag är där för att göra ett jobb och det är därför jag går dit. Den synen har däremot inte alla i min arbetsgrupp. Jag har aldrig varit på en arbetsplats där det finns så mycket tid över till att sitta ner och dricka kaffe. Om tiden till det egentligen finns går att diskutera, men många väljer att göra det i stället för att göra något bra för vårdtagaren. Jag menar, på vilket annat jobb kan du sätta dig två timmar om dagen för att dricka kaffe? Det blir många ineffektiva timmar på en dag hos oss där den tiden kunde gått till att vårdandet av de äldre på ett bättre sätt. Jag och resterande av mina kollegor delar inte samma uppfattningar när det gäller det och därför känner jag att det är tungrott. Min relation med kollegorna påverkar inte min motivation till att göra ett bra jobb för vårdtagarna, däremot påverkar det hur jag känner i det stora hela kring arbetet. Jag hoppas att jag den dagen jag själv hamnar på äldreboende får mötas av personal som drivs av att vårda de äldre och inte drivs av att ha kafferep i timmar. Och har jag själv inte bidragit med det under min arbetstid så kan jag heller inte kräva det från någon annan, därför har jag det tankesättet som jag har gentemot mitt arbete.

4.6.1 Analys

Av ovan beskrivna berättelse kan vi tolka det som att många situationer handlar om förändringar i det dagliga arbetet. Sveningsson och Sörgärde (2015) förklarar att organisationsförändringar kräver tid för att implementeras och vänja sig vid (Sveningsson & Sörgärde 2015). Vår tolkning är att undersköterskorna som inte drivs av sina arbetskollegor menar att de kollegor som klagat behöver acceptera hur det ser ut och lägga mer tid och energi på arbetet som de är där för att göra. Det som undersköterskorna beskriver att deras kollegor ofta uttrycker sitt missnöje om är situationer som innefattat förändringar, exempelvis schemaändringar. Det går att urskilja en problematik i arbetskollegors uppfattning om förändring. Å ena sidan finns det undersköterskor som finner sig i de förändringar som implementeras och fortsätter gå till arbetet utan att ifrågasätta dessa förändringar. Å andra sidan uttrycks det högljutt av flertalet undersköterskor ett starkt missnöje till både deras kollegor och till ledningen. I berättelsen ovan anser en undersköterska att de som uttrycker sitt missnöje och fortfarande stannar kvar på arbetet borde antingen acceptera att organisationen förändras eller byta arbete. Det går att tolka detta som att när arbetskamrater ständigt

uttrycker sitt missnöje drar de även ned stämningen i gruppen vilket i sin tur skapar en otillfredsställelse och ångest hos de resterande arbetskamraterna (Vassbø *et al.* 2019). En förståelse går också att finna i missnöjet av de förändringar undersköterskorna ställs inför. Det är inte bara att "förändras eller dö" som gäller vid en organisationsförändring, utan medarbetare måste få tid på sig att acceptera och vänja sig vid denna (Sveningsson & Sörgärde 2015). Detta kan skapa en friktion mellan arbetskamrater då vissa anser att förändringar bara är att acceptera och gå vidare, medan andra ger uttryck för missnöje.

Gyllensten *et al.* (2019) beskriver att undersköterskorna i deras studie menar att det knappt fanns några tillfällen för dem att ta en paus. Även om de någon gång faktiskt kunnat ta en paus så har denna oftast blivit avbruten (Gyllensten *et al.* 2019). Detta skiljer sig en del från vad vi har fått höra i några berättelser. Där beskriver en undersköterska att denne aldrig varit med om ett arbete där det finns så mycket tid till att dricka kaffe. Hen beskriver att kollegor kan sitta ner i lugn och ro och dricka kaffe i en timme utan problem. Undersköterskan poängterar att om tiden faktiskt finns går att diskutera. Vidare menar hen att tiden som läggs på att dricka kaffe hade kunnat prioriteras annorlunda genom att umgås med vårdtagarna, något som tidigare uttryckts vara problematiskt att hinna med. Vi tolkar det som att undersköterskorna som väljer att dricka kaffe hellre än att ge extra tid till vårdtagarna, skapar den tiden själva. Tiden kan och borde enligt undersköterskans beskrivning prioriteras annorlunda.

Vassbø *et al.* (2019) beskriver i sin studie att den positiva synen på arbetskollegor ansågs vara energigivande (Vassbø *et al.* 2019). Däremot tyder vår studie på att vissa undersköterskor anser att arbetskollegor kan vara energitjuvar som med deras negativitet bromsar arbetet och försämrar samarbetet. Det finns alltså två perspektiv på hur de påverkas av arbetskollegor varav den ena är av positiv bemärkelse och den andra av negativ.

Tidigare forskning har även kunnat påvisa resultat som tyder på att arbetskollegor är en viktig del för att kunna känna sig tillfreds med sitt arbete. Det visade sig att inget arbetsrelaterat problem är oöverkomligt så länge man arbetar med rätt arbetskamrater. Att enligt sin egen uppfattning ha bra arbetskamrater har större betydelse än den fysiska arbetsmiljön (Moyle *et al.* 2003). Å ena sidan bekräftar vår studies resultat detta perspektiv på hur arbetskollegor

påverkar varandra då många av de undersköterskor som deltog i vår studie menar på att bra arbetskollegor är en viktig del för att fortsätta vilja gå till arbetet. Å andra sidan säger vår studie även emot detta då vi som ovan beskrivet även fått ta del av andra perspektiv på hur undersköterskor känner kring arbetskollegor. Det senare beskrivna perspektivet visar på att en del undersköterskor anser att arbetskollegor inte är anledningen till att de vill vara kvar eller från början valde arbetet som undersköterska utan den primära anledningen beskrivs vara att vårda de äldre.

5 Diskussion

Vi valde i föregående kapitel att följa upp varje mikroberättelse med en analys av materialet i relation till resultat som tidigare forskare har tagit fram. Våra tolkningar ligger därmed till grund för denna diskussion där vi diskuterar vad resultatet i det stora hela har visat. Vi diskuterar likheter och skillnader tillsammans med vår egen tolkning och förståelse. Detta för att skapa en tydlighet i det material vi har samlat in och för att knyta ihop säcken.

Efter tidigare beskrivna mikroberättelser kan vi konstatera att majoriteten av de undersköterskor som deltog i vår studie berättar liknande situationer. Däremot finns det en viss antydning till att upplevelser, situationer och känslor skiljer sig åt hos några undersköterskor. Vi har fått ta del av tio undersköterskors berättelser om deras upplevda arbetssituation samt vilka känslor de upplever kring olika situationer där deras meningsskapande, meningsfullhet och motivation spelar in. Över lag har vi fått höra många situationer där deras motivation påverkas på ett negativt sätt och där har även berättelserna skiljt sig åt. Däremot såg vi mer likheter i berättelserna där motivationen påverkas positivt då samtliga undersköterskor beskrev relationen och banden med vårdtagarna som något meningsfullt och energigivande. Av vårt insamlade material är det mycket som enligt våra tolkningar tyder på att ledningen sätter käppar i hjulen för att undersköterskorna ska känna sig helt tillfreds med sitt arbete. Framför allt har det varit upplevelser i form av att ledningen inte lyssnar, visar intresse eller agerar utifrån det som undersköterskorna larmar om. Våra tolkningar av berättelserna som vi har fått ta del av har gjort att vi ser en återkommande problematik i att undersköterskornas röster inte hörs eller tas på allvar. Många situationer där vi har kunnat urskilja att det finns brist på känslan av meningsskapande och meningsfullhet, grundar sig från början på beslut som tagits på ledningsnivå. Den överlägset största

problematiken beskrivs vara schemaändringar som majoriteten av undersköterskorna är missnöjda med, men vissa har valt att bara acceptera då de inser att de inte kan påverka det. Mycket personal har av just denna anledning valt att säga upp sig och undersköterskorna som blev kvar har mist kompetent personal och även betydelsefulla relationer med arbetskollegor. Trots att relationen med arbetskollegor inte var viktig för samtliga, visade det sig att andra typer av relationer spelade en stor roll i att undersköterskorna trivs med sitt arbete. En del värdesätter relationen med vårdtagarna så pass mycket att det är grunden till att de känner meningsfullhet och motivation i arbetet de utför. Brist på god relation med ledningen gör att andra typ av relationer värdesätts mer. Bra relationer leder även till visad uppskattning vilket majoriteten nämnde var viktigt för att få bekräftelse på att man utför ett bra arbete.

Vi påbörjade denna studie med tanken om att pandemin har påverkat undersköterskors känslor och tankar gentemot deras arbete. Framför allt byggde våra tankar på att motivationen påverkats negativt av pandemin och frågan om vad det faktiskt är som gör att de stannar kvar väcktes. Vi kan efter genomförd studie konstatera att pandemin inte nämnts avsevärt mycket i relation till ämnet vi valde att studera. De betydande beskrivna situationerna där känslan av meningsskapande och meningsfullhet fanns visade sig trots allt vara när de gör ett bra jobb mot vårdtagarna. Slutligen menar vi, genom användandet av våra egna tolkningar och förståelser, att många teman förknippas med varandra. Även om våra mikroberättelser beskriver olika teman så handlar det i grund och botten om att känna meningskapande och meningsfullhet för att känna sig motiverad.

6 Metoddiskussion

Vi kan, efter nio genomförda intervjuer, bekräfta att kvalitativa semistrukturerade intervjuer var ett fördelaktigt metodval i denna studie. Den primära anledningen till det är att vi har kunnat ställa följdfrågor och bett respondenterna förtydliga deras svar. Detta har i sin tur gjort att vi utifrån det empiriska materialet kunnat tolka och förstå meningskapande, meningsfullhet och motivation hos undersköterskorna. Däremot vill vi även vara kritiska mot oss själva genom att förtydliga vårt medvetande om att våra återberättande mikroberättelser kan ha påverkats av våra tolkningar. Med detta menar vi att genom användandet av narrativ

metod återberättar vi någon annans berättelse vilket kan vara problematiskt då det inte blir undersköterskornas direkta berättelser som presenteras i mikroberättelserna.

Vidare vill vi lyfta den problematik som digitala intervjuer kan ha fört med sig i denna studie. Framför allt då kroppsspråk försvinner samt att tekniken kan påverka huruvida vi som intervjuare eller respondenterna uppfattar situationer som exempelvis tystnad eller ögonkontakt.

Ytterligare en viktig aspekt att ha i beaktning är, som vi tidigare nämnt, valet av narrativ metod och minnet som en påverkan. Vi är medvetna om att berättelserna vi har fått till oss är beskrivna utifrån undersköterskornas senaste minne när de tänkte på situationen som beskrivs. Därefter har vi återberättat berättelserna vilket kan ha påverkat hur de slutgiltiga mikroberättelserna beskrevs. Däremot anser vi att studien har genomförts på ett tillförlitligt sätt. Detta då vi genomgående under denna studie har haft ovan beskrivna problematik i åtanke vilket vi anser har minskat risken att påverka resultatet.

7 Slutsats

Vi har fått många situationer berättade för oss där motivationen påverkats. Framför allt har det handlat om negativ påverkan på motivationen i form av sämre ledarskap, underbemanning eller arbetskamrater som motarbetar. Det finns en antydning till att ledningen motarbetar personalen då majoriteten av undersköterskorna som deltog i vår studie berättade om situationer där de inte blir lyssnade på eller tas på allvar. Å andra sidan finns det även en viss antydning till att undersköterskorna upplever att de har det bra och borde acceptera hur det ser ut eller byta arbete. Samtliga undersköterskor som intervjuades beskrev situationer där meningsfullheten påverkats positivt genom en nära relation till vårdtagarna och därmed har de även känt sig motiverade. Att vårda och hjälpa de äldre som är i beroendeställning av undersköterskornas arbete visade sig vara den tydligaste situationen där de känner meningsfullhet och motivation.

Vi har med denna studie låtit undersköterskors röster bli hörda och gett dem tid till att berätta vad de känner och tänker i situationerna som beskrivs. Utifrån detta har vi även tagit avstånd från det traditionella sättet att se på motivation och backat ett steg för att se vad känslan av motivation faktiskt grundar sig i, vilket visade sig vara att känna meningsskapande och meningsfullhet i arbetsuppgifterna man utför. Vi har utifrån detta kunnat konstatera att det inte finns specifika faktorer som framkallar motivation. Det handlar snarare om att finna struktur i vardagen för att kunna känna känslor som gör att man finner en mening i det arbetet man utför. Med detta genomförande har vår forskning bidragit med nytänkande då vi har distanserat oss från hur många tidigare forskare har valt att undersöka liknande ämne.

8 Källförteckning

Alvesson, M. (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*.

Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur

Aronovitch, H. (2012). Interpreting Weber's ideal-types. *Philosophy of the Social Sciences*, 42(3), 356-369. <https://doi.org/10.1177/0048393111408779>

Augustinsson, S., Ericsson, U., & Rakar, F. (2018). *Organisation ur nya och gamla perspektiv: Ett kollage*. Studentlitteratur AB.

Augustinsson, S., & Petersson, P. (2015). On discharge planning: Dynamic complex processes – uncertainty, surprise and standardisation. *Journal of Research in Nursing*, 20(1), 39-53. <https://doi.org/10.1177/1744987114564257>

Booi, L., Sixsmith, J., Chaudhury, H., O'Connor, D., Young, M., & Sixsmith, A. (2021). 'I wouldn't choose this work again': Perspectives and experiences of care aides in long-term residential care. *Journal of Advanced Nursing*, 77(9), 3842-3852. <https://doi.org/10.1111/jan.14948>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

Dahlin-Ivanoff, S., & Holmgren, K. (2017). *Fokusgrupper*. Lund: Studentlitteratur AB

Eldh, A. C., van der Zijpp, T., McMullan, C., McCormack, B., Seers, K., & Rycroft-Malone, J. (2016). 'I have the world's best job' - staff experience of the advantages of caring for older people. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 30(2), 365-373. <https://doi.org/10.1111/scs.12256>

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Upplaga 2 Stockholm: Liber

Giacomini, M., Lomas, J., Hurley, J., Bhatia, V., & Goldsmith, L. (1996). The devil in the details: Some conclusions about how funding changes translate into financial incentives in the Canadian health system. *Centre for Health Economics and Policy Analysis Working Paper Series*, (1996-14).

Gyllensten, K., Wentz, K., Håkansson, C., Hagberg, M., Nilsson, K., Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet, Institutionen för medicin, avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, enheten för arbets- och miljömedicin, Gothenburg University, Institute of Medicine, Department of Public Health and Community Medicine, Section of Occupational and environmental medicine, & Sahlgrenska Academy. (2019). Older assistant nurses' motivation for a full or extended working life. *Ageing and Society*, 39(12), 2699-2713.

<https://doi.org/10.1017/S0144686X18000740>

Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: A conceptual framework. *Social Science & Medicine* (1982), 54(8), 1255-1266. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00094-6](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00094-6)

Johansson, A. (2005). *Narrativ teori och metod: med livsberättelsen i fokus*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S., & Sjöblom, Y. (2010). Perspectives on narrative methods in social work research. *International Journal of Social Welfare*, 19(3), 272-280. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2009.00672.x>

Moyle, W., Skinner, J., Rowe, G., & Gork, C. (2003). Views of job satisfaction and dissatisfaction in Australian long-term care. *Journal of Clinical Nursing*, 12(2), 168-176. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00732.x>

Pfeffer, S. G., & Weinberg, D. B. (2008). Certified nurse assistants making meaning of direct care. *Qualitative Health Research*, 18(7), 952-961. <https://doi.org/10.1177/1049732308318031>

SOSFS, 2012:3, *Allmänna råd*

Socialstyrelsen. 2021. *Vård och omsorg för äldre. Lägesrapport 2021.*

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-3-7249.pdf> (Hämtad 2022-02-15)

Socialtjänstlagen, 2001:453, 3 kap § 3

Statistikmyndigheten SCB. 2022. *Tabell 2.16 - De 30 största yrkena. År 2017 - 2019.*

[https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START LE LE0201 LE0201EKO/Tema216/](https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START%20LE%20LE0201%20LE0201EKO/Tema216/) (Hämtad 2022-01-27)

Sveningsson, S. & Sörgärde, N. (2015). *Organisationsförändring: hur, vad och varför?*. första upplagan Lund: Studentlitteratur

Tjora, A (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap: kvalitativ forskning i praktiken*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Vassbø, T. K., Kirkevold, M., Edvardsson, D., Sjögren, K., Lood, Q., Bergland, Å., Sahlgreńska akademien, Institute of Neuroscience and Physiology, Department of Health and Rehabilitation, Göteborgs universitet, Gothenburg University, Institutionen för neurovetenskap och fysiologi, sektionen för hälsa och rehabilitering, & Sahlgreńska Academy. (2019). The meaning of working in a person-centred way in nursing homes: A phenomenological-hermeneutical study. *BMC Nursing*, 18(1), 45-45.

<https://doi.org/10.1186/s12912-019-0372-9>

Vetenskapsrådet (2017), *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

<https://publikationer.vr.se> Anmärkning: Sökord: God forskningssed

Vidman, Å., & Strömberg, A. (2018). "Well it is for their sake we are here": Meaningful work tasks from care workers' view. *Working with Older People (Brighton, England)*, 22(2), 111-120. <https://doi.org/10.1108/WWOP-09-2017-0024>

Weick, K. E. (1993). The collapse of sensemaking in organizations: The mann gulch disaster. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628-652. <https://doi.org/10.2307/2393339>

9 BILAGA 1.

Informationsbrev:

Hej!

Vi är två högskolestudenter och heter Hanna Stjernlöf och Klara Stjernberg och läser vår sista termin på personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Kristianstad. Vårt examensarbete handlar om att belysa och synliggöra undersköterskors på äldreboende upplevelser av vad som bidrar eller motverkar motivation i arbetet.

Vi vore mycket tacksamma om du som arbetar på äldreboende vill medverka och bidra för att synliggöra er arbetssituation och motivation. Intervjun kommer att ta ungefär 1 timme och sker antingen fysiskt eller digitalt via Teams eller Zoom.

Deltagandet är frivilligt och du har möjlighet att avbryta intervjun när som helst utan att ange några särskilda skäl och utan att det får några konsekvenser för dig. Det är helt okej att du som intervjuas ställer frågor under tiden eller väljer att inte svara på frågor som du inte är bekväm med. All information kommer behandlas konfidentiellt vilket innebär att ingen enskild person kommer att kunna identifieras i det slutgiltiga resultatet. Det kommer alltså inte framgå vem du är eller vart du arbetar. Om vi får ditt godkännande kommer intervjun spelas in för att vi ska kunna analysera den i efterhand, däremot sparas inspelningen på ett säkert sätt och kommer inte användas eller visas för någon mer än oss två. Efter att uppsatsen är godkänd kommer den publiceras i databasen DiVA.

Om du har några frågor gällande intervjun eller examensarbetet är du varmt välkommen att ställa dessa till oss, våra kontaktuppgifter finner du nedan.

Stort tack för din medverkan!!

Bästa hälsningar,

Hanna Stjernlöf stjernlof.hanna@hotmail.com

Klara Stjernberg klara.c@hotmail.com

10BILAGA 2.

Intervjumall:

1. Vi berättar lite om oss, studiens syfte och att vi behandlar och bearbetar svaren konfidentiellt. Naturligtvis kommer varken namn eller arbetsplats att nämnas. Våra frågor fokuserar på konkreta händelser vilket innebär att vi helt enkelt är nyfikna på vad du gör, vilka upplevelser och känslor som du knyter till de händelser du berättar om. Men vi tänker att vi börjar helt enkelt med frågan: Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
 1. Om detta är en vanlig arbetsdag, hur ser en ovanlig arbetsdag ut?
 2. Du beskriver ett antal situationer och händelser i vardagen, bland annat nämner du... kan du berätta mer i detalj hur det känns, vilka upplevelser var förknippade med händelsen du beskriver, känslor?

Exempel på frågor:

1. Kan du beskriva en vanlig arbetsdag för dig, hur ser den ut?
2. Vad var det som gjorde att du valde att arbeta med just detta?
3. När känner du dig motiverad? Kan du berätta om en situation? - Hur upplevde du den situationen? vilka effekter gav det?
4. Vad har du för känsla kvällen innan du ska tillbaka till arbetet efter en längre ledighet? Varför tror du att du känner så?
5. Upplever du att det är något som hindrar dig att känna motivation på jobbet?
6. Hur har Coronapandemin påverkat din motivation på jobbet?
7. Skulle du valt detta yrke idag om du fick valet? Varför/varför inte?
8. Ålder?
9. Hur länge har du arbetat som undersköterska?
10. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
11. Är det något du vill tillägga som du känner att du inte fått sagt?
12. Tack!