



Institutionen för Samhälls -och
Beteendevetenskap

**Hur mår undersköterskor i förhållande till de arbetsuppgifter och arbetsvillkor som de ställs inför inom äldreomsorgen?
Hur påverkas deras self-efficacy?**

Författare:

Christina Thulin-Andersson

C-uppsats i Pedagogik

51-60 poäng

VT 2007

Handledare:

Niclas Månsson

Examinator:

Ilona Antal-Lundström

Mälardalens Högskola

UPPSATS

Institutionen för Samhälls- och
Beteendevetenskap

10 poäng
pedagogik, 51-60

ABSTRACT

Christina Thulin-Andersson

Hur mår undersköterskor i förhållande till de arbetsuppgifter och arbetsvillkor som de ställs inför inom äldreomsorgen? Hur påverkas deras self-efficacy?

VT 2007

Antal sidor: 27

Studiens syfte är att bidra med kunskap till och förståelse för vilka faktorer och fenomen som kan vara avgörande för utvecklingen av självbemästring för undersköterskor inom äldreomsorgen. Uppsatsens forskningsfråga formuleras på följande sätt: Hur kan självbemästring påverkas av de arbetsvillkor och arbetsuppgifter undersköterskor ställs inför inom äldreomsorgen? Studiens frågeställning besvaras med hjälp av intervjustudie. De intervjuade var sex undersköterskor med varierande ålder och de har arbetat olika lång tid inom äldreomsorgen. Resultaten visade att förmågan att förmedla och att ta emot kunskap inför olika arbetsuppgifter och arbetsvillkor, har en påverkan för utveckling av självbemästring. Fenomen som handlingsfrihet, trivsel på arbetsplatsen och personalchefens tillgänglighet påverkar även det undersköterskors självbemästring. Den viktigaste slutsatsen är att avsaknad av närvarande personalchef förekommer, vilket innebär en brist i att motivera undersköterskor, personlig tillgänglighet och tillgänglighet i skilda situationer.

Nyckelord: self-efficacy, undersköterskor, äldreomsorgen, upplevelser

Förord

Med ”pirr i magen” och en stor portion vemod avslutar jag nu min uppsats, (för den här gången). Denna ”resa” har varit övervägande positiv och givande på många olika sätt, men även väldigt ansträngande i perioder. Jag vill även tacka alla som på olika sätt hjälpt mig under mitt arbete. Jag vill framförallt tacka alla deltagarna som med stort engagemang har gjort denna studie möjlig. Jag vill även tacka min handledare, Niclas Månsson, som på ett brilliant sätt stöttat mig under mitt uppsatsarbete. Jag har haft fullt förtroende för alla goda råd och även den snabba återkopplingen har jag uppskattat oerhört mycket. Ett stort TACK!

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Definitioner av viktiga begrepp.....	2
1.2 Studiens syfte och frågeställning.....	3
1.3 Studiens disposition.....	3
2 Litteraturgenomgång	3
2.1 Pedagogikens roll för utveckling av Self-Efficacy	3
2.2 Self-Efficacy.....	4
2.3 Tidigare forskning och teorier om Self-Efficacy	5
2.3.1 Self-Efficacy och uppskattning för prestation	5
2.3.2 Self-Efficacy och målinriktning	6
2.3.3 Self-Efficacy och arbetskontroll.....	7
2.3.4 Self-Efficacy och psykologisk likasinnade.....	7
2.3.5 Motivationens roll för utveckling av Self-Efficacy	8
2.4 Avslut	8
3 Metod	10
3.1 Forskningsansats och metodval.....	10
3.2 Datainsamlingsmetoder	10
3.3 Urval och procedur.....	11
3.4 Databearbetningen och analysmetoder.....	12
3.5 Diskussion av resultatets reliabilitet och validitet	13
3.6 Forskningsetiska överväganden/ställningstaganden.....	14
4 Resultatredovisning.....	15
4.1 Self-efficacy och Prestige.....	15
4.2 Self-efficacy och Engagemang.....	16
4.3 Self-efficacy och Arbetskontroll	16
4.4 Self-efficacy och alliering.	17

4.5 Motivationens roll för utveckling av Self-efficacy.....	18
5. Analys	19
5.2 Engagemang	19
5.3 Arbetskontroll.....	20
5.4 Alliering.....	21
5.5 Motivation	21
5.6 Sambandet mellan forskningsfråga och empiri	22
6. Diskussion och slutsatser	23
6.1 Metoddiskussion.....	23
6.2 Resultatdiskussion	24
6.3 Slutsatser	25
6.4 Nya forskningsfrågor.....	25
7. Referenser	26
Bilaga 1: Missivbrev	28
Bilaga 2: Intervjuguide.....	29

1 Inledning

Fler och fler organisationer satsar resurser på förebyggande åtgärder på sina arbetsplatser med syfte att reducera antalet långtidssjukskrivningar. Forskning visar att anställda inom den offentliga sektorn har det högsta antalet sjukskrivningar (Angelöw, 2002). Arbetslivet har i dag ett högt tempo och ohälsotoalet är mycket högt, men däremot har ökningen av sjukskrivningar avstannat, enligt Folkhälsoinstitutet (2002).

De förebyggande åtgärderna innebär att öka den anställdes inflytande och delaktighet och att skapa en lagom arbetsbelastning. Även upplevelsen av bland annat ett konstruktivt ledarskap, ett positivt arbetsklimat och att det satsas på kompetensutveckling och friskvård. (Angelöw, 2002). Dessa arbetsvillkor påverkar en undersköterska inom äldreomsorgen både positivt och negativt.

Syftet med den här studien är att undersöka hur arbetsvillkor och arbetsuppgifter påverkar self-efficacy (SE), det vill säga självbemästring hos undersköterskor inom äldreomsorgen. Mycket tyder på att åtgärder och arbetsvillkor överlappar varandra. Det som kan tilläggas till arbetsvillkor i den här studien, är undersköterskors oregelbundna arbetstider. Min förförståelse grundar sig i den erfarenhet som jag har inom äldreomsorgen. Jag har arbetat inom vården i över 20 år och har mött en mångfald av individer som hanterat arbetsuppgifter på olika sätt. Arbetsuppgifter och nära samarbete mellan kollegor kan påverkas negativt, om brist på arbetskontroll och uppskattning förekommer.

Jag anser att motivation är en viktig aspekt i en undersköterskas tillvaro på arbetsplatsen. Det är skillnad på inre motivation och yttre motivation men båda är viktiga för den anställdes SE. Enligt Kowalski & Westen (2005) är den inre motivationen drivkraften (motivation) till att välja att göra vissa saker och undvika andra saker. Den yttre motivationen uppstår när individen upplever en belöning eller bestraffning som inte är kopplad till själva uppgiften. Den subjektiva förmågan av att hantera uppgifter och situationer och därmed uppleva ett välbefinnande är viktigt för individens hälsa. Enligt tidigare forskning så kan individen förstärka sin nivå av SE, bland annat genom självstyrt lärande, som handlar om självreglering, och självförverkligande (Egidius, 2003). Motivationens betydelse har en inverkan på lärande och en effekt på hur individen kan höja sin nivå av SE.

Det har skett mycket förändringar inom äldreomsorgen under en relativt kort tidsperiod. Det är individuellt huruvida den anställda kan leva upp till de krav som ställs. Även om det är tillåtet att ta ut en friskvårdstimme behöver det inte vara helt självklart att det praktiskt kan genomföras. Det beror på hur arbetsbelastningen är den specifika dagen. Det är svårt att planera i förväg vilken dag som passar, eftersom det är människor den anställda vårdar, vilket innebär att vardagssysslor och händelser varierar från dag till dag.

Det som är intressant är huruvida SE påverkas av de beslut, prioriteringar, hanterandet av konkreta situationer, planeringar, måluppfyllelser, drivkrafter (motivation) som undersköterskor inom äldreomsorgen hanterar dagligen. Detta utövas parallellt med oregelbundna arbetstider, balans mellan familj och arbete, aktivering på fritiden och samspel med kolleger. Att arbeta oregelbundna arbetstider har också en betydande roll för undersköterskan inom äldreomsorgen. Enligt Angelöw (2002) är risken för ohälsa och olycksfall högst vid arbetsplatser där oregelbundna arbetstider finns.

Enligt Chiaburu (2005) är möjligheter att växla arbetsställningar, variera arbetstempo samt byta arbetsuppgifter betydande för välmåendet. Snabba förändringar i en arbetsmiljö sätter stor press på en arbetsorganisation. Följden blir att det krävs en strategi som för med sig ökad

prestation samt mätning av omstruktureringens eventuella effekter. Vidare menar författaren att en kontinuerlig utveckling är viktig för den egna individen inom arbetslivet, annars finns risk för apati och osäkerhet inför nya uppgifter.

Undersköterskans formella arbetsuppgifter inom äldreomsorgen innebär bland annat att kommunicera med patienterna, att ansvara för patienternas hygienartiklar, städning, tvättning, diska, fylla i listor, inköp, samt observera och rapportera vidare till ansvarig sjuksköterska samt till ansvarig läkare, kontakt med anhöriga. Till de informella arbetsuppgifterna hör bland annat att ordna fikavagnen, att vara flexibel, att kunna arbeta i grupp, att vara lyhörd, ordna med möten.

Det jag vill belysa i min undersökning är hur undersköterskor mår och hur de bemästrar sina arbetsvillkor och arbetsuppgifter. Den allmänna uppfattningen är att alla är olika; vi har inte samma förutsättningar, tolkar information olika, hanterar nederlag och prioriterar inte på samma sätt. Vi påverkas även av den uppskattning som vi får för prestationer.

1.1 Definitioner av viktiga begrepp

”Self-efficacy” innebär tillit till individens förmågor att organisera och utföra de handlingar som krävs för att hantera kommande situationer. De influenser som påverkar SE är de val vi gör, genomförda ansträngningar, hur länge vi håller ut när vi står inför hinder och misslyckanden samt hur vi mår (Bandura, 1977). I uppsatsen kommer jag fortsättningsvis att använda mig av ordet ”självbemästring” eller förkortning av Self-Efficacy, SE. Jag har valt att beskriva SE tillsammans med utvalda fenomen. Att självbemästra arbetsuppgifter och arbetsvillkor är betydande i arbetssituationer då förmågan att uppleva en känsla av kapacitet och att klara av en uppgift, kan ge individen en hög eller en låg självkänsla.

Definitionen av ”uppskattning” som gäller för den här studien är vilken sorts stöd som ges till den anställda på sin arbetsplats, vilket kan ha betydelse för hantering och bemästring av arbetsuppgifter och villkor (Bhanthumnavin 2003).

”Motivation” är ytterligare ett begrepp som är viktigt för min studie, eftersom den är relaterad till undersköterskors måluppfyllelse. Motivation är en process som påverkar riktningen, varaktigheten och styrkan i målinriktade beteenden. Det kan vara väsentligt om individen bland annat har hög förmåga att lära nya kunskaper, tidigare erfarenheter och även vilka tillvägagångssätt och prioriteringar som väljs för att nå målet. Det vill säga hur mycket motivationens betydelse har för undersköterskors arbetsprestationer. Motivation hänvisar till den drivande kraft bakom beteenden som leder oss till att föredra vissa saker och att undvika andra saker (Kowalski & Westen 2005).

Undersköterskor arbetar i grupp och därför vill jag belysa begreppet ”psykologiskt likasinnade”. Begreppet handlar om hur förhållandet mellan undersköterskor grundar sig på vänskap, vilket kan ha en innebörd av hur undersköterskor förstärker sin självbemästring och därmed utgångspunkt när det gäller att lösa eller hantera arbetsuppgifter och arbetsvillkor (Jaina 2004).

”Arbetskontroll” har i denna studie en viktig roll som jag vill definiera närmare. En del undersköterskor kan uppleva hög arbetskontroll som krävande och stressfull beroende på SE. Individer med hög SE kan uppleva tillfredsställelse i arbetssituationer med svag eller liten arbetskontroll. Eftersom det åläggs en del ansvar på en undersköterska har det betydelse för hur undersköterskor hanterar eller utför arbetsuppgifter och arbetsvillkor. Ökad arbetsbelastning ger behov av psykiskt arbetarskydd, det kan vara skydd som bland annat ökad delaktighet i organisatoriska förändringar, att lära medarbetare att få en kontroll över

sina arbetssituationer och att kunna påverka dem samt utvecklingssamtal, då var och en får uttrycka sin personliga uppfattning om föränderliga saker som ger en negativ känsla hos medarbetaren (Löntagaren i Sverige 2002).

1.2 Studiens syfte och frågeställning

Studiens syfte är att bidra med kunskap till och förståelse för vilka faktorer och fenomen som kan vara avgörande för utvecklingen av självbemästring för undersköterskor inom äldreomsorgen. Uppsatsens forskningsfråga formuleras på följande sätt:

Hur kan självbemästring påverkas av de arbetsvillkor och arbetsuppgifter undersköterskor ställs inför inom äldreomsorgen?

1.3 Studiens disposition

Efter inledning och redogörelse av viktiga begrepp, följer syfte och forskningsfråga och litteraturgenomgång. I litteraturgenomgången beskrivs olika teorier kopplade till Self-efficacy och inom metodavsnittet redogörs för forskningsansats och metodval. Vidare beskrivs urval, datainsamlingsmetoder, källor, reliabilitet validitet och etiska ställningstaganden. Därefter presenteras resultat, analys och diskussion. I resultatavsnittet redovisas empirin, där relevanta delar valts utifrån aktuell forskningsfråga. Under analysavsnittet redovisas granskad forskning tillsammans med studiens empiri. Diskussionsavsnittet består av metoddiskussion och resultatdiskussion, därefter presenteras arbetets slutsatser. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning.

2 Litteraturgenomgång

2.1 Pedagogikens roll för utveckling av Self-Efficacy

Utifrån Vygotskijs kulturhistoriska teori och dialektiska psykologi sker personlig och intellektuell utveckling genom att språk och kultur samspelar mellan oss och omvärlden. I samspelet använder vi tidigare uppfattningar för att skapa nya uppfattningar om världen och av oss själva när de gamla perspektiven inte längre fungerar. En styrka i Vygotskijs pedagogik är att han lyfter fram det dialektiska samspelet och människans delaktighet i kollektiv samt individens självstyrning Egidius (2003). Individer har sedan födseln varit involverad i utveckling, uppfostran och utbildning. Dessa pedagogiska verksamheter utgör dynamiska processer vilka består av hur individen fostras och hanterar olika situationer, i vilken utsträckning de möter utmaningar, erfarenheter och andra livshändelser. Socialisationen betecknar den växande individens övertagande av normer, värderingar och kompetens. Somliga anser att individen omedvetet och medvetet tar efter den omgivande kulturen. "Då pedagogiken ses som vetenskapen om det handlande som är relaterat till individens blivande och förändring som människa, innebär det att pedagogiken är en praktisk vetenskap" (Uljens 1998, s. 186). Utifrån denna uppfattning fördjupar jag mig i begreppet SE eftersom jag är intresserad av undersköterskors delaktighet i arbetslivet och deras självstyrning. Egidius (2003) hävdar att vi under 2000-talet utvecklat en "ny" pedagogik vilket bland annat utmärks av de två principerna "självstyrt lärande" och "delaktighet och medverkan". Människor handlar utifrån tolkningar av sin verklighet. De använder sig av sin

förmåga att reflektera. Självtyst lärande handlar om självreglering och självförverkligande via dessa förmågor kan individen lära sig att utveckla SE (jmf Uljens 1998).

2.2 Self-Efficacy

Enligt Bandura (refererad i Abraham 2005) kan en individ utveckla sin SE, dvs. utveckla den egna förmågan att påverka en situation eller uppleva möjligheten att hantera en viss typ av utmaning.

Enligt Sadri och Robertson (refererad i Bhanthumnavin, 2003) har flera empiriska resultat visat att SE påverkar prestationer och även visat sig vara positivt relaterat till olika handlingar. Snabba yttre förändringar i en organisations utbildningssystem sätter press på arbetsorganisationer att ingripa med optimala prestationsförbättringar och mäta dess verkan. Chiaburu (2005) menar att de personer som visar stor motivation, visar en högre nivå av färdigheter kan tillämpas på nya uppgifter.

Chiaburu (2005) skriver att genom förträning (pre-training av SE) av självbemästring är det möjligt att individer anstränger sig för att förvärva relevanta kunskaper och färdigheter. Detta grundas i att individen har en tro på sin förmåga att uppnå kunskap och färdighet under övning. Vidare menar författaren att SE kan påverkas av ett antal olika inre (individuella) och yttre (situations- eller arbetsrelaterade) variabler. De inre orsakerna uppstår när individen erfar en relevans och intresse i själva uppgiften. De yttre orsakerna kan vara olika situationer individen upplever som mer ansträngande att lära, beroende på tidigare erfarenheter. Beroende på de inre och yttre orsaker, kan individen hämmas inför lärande av nya arbetsuppgifter.

Tracey (2001) anser att organisatorisk lojalitet är en individuell faktor som kan påverka förträning av självbemästring. Individens uppfattning om värdet av förträning och organisatorisk förpliktelse har visat sig ha ett samband. En organisations investering och ansträngning att erbjuda utbildningsprogram kan öka en individs medvetenhet om vikten av träning, såväl som känsla av värde och förpliktelse för organisationen. Betydande individuell faktor är hur central arbetssituationen upplevs av individen och för dennes identitet.

Om det finns ett stort engagemang i arbetet kan en hög grad av förträning av självbemästring utvecklas om träningen är specifik och relevant för arbetet. Omgivningen påverkar motivation och prestation när det gäller lärande. Att individen erbjuds valmöjligheter att närvara vid träning av arbete har visat sig påverka motivationen till lärande på ett positivt sätt (Tracey, 2001).

Det primära för en undersköterska inom äldreomsorgen är att vårda en annan människa och tillmötesgå de behov som uppstår. Det kräver ett engagemang av den som vårdar. Existerar engagemanget, blir utfallet positivt, men finns det bristande engagemang för att utföra de arbetsuppgifter som krävs blir utfallet negativt. Med engagemang menas att undersköterskan tycker om det arbete som utförs av henne. Balans mellan fritid och arbete, lojalitet och behörighet till sin arbetsplats, möjlighet till återhämtning, samt samhörighet med arbetskamrater, har en stor innebörd för hur SE påverkas.

Lärande enligt Vygotskijs teori handlar om hur läraren har förmågan att först lyssna på elever och att kunna tyda vilken utvecklingsfas de befinner sig i. Som handledare är det viktigt att genom lämpliga arbetsuppgifter stödja elever i processen att ta emot kunskaper och träna färdigheter, vilket är en grund för att gå vidare till nästa "utvecklingszon" (Egidius 2003, s. 84). Pedagogen och psykologen Donald Schön anser att "våra tänkande och våra uppfattningar (kognition) kan förändras på ett drastiskt sätt när vi tänker efter varför vi tänker

som vi gör” (s. 125). Detta fenomen kallas ”metakognition”. och är en reflektion för lärande av styrning när det gäller individuellt lärande och tänkande” (Egidius 2003, s. 124). Vidare skriver författaren att förmågan till ”reflection-in-action” gör att yrkesutövare kan hantera nya uppgifter verkningsfullt och välbekanta uppgifter på ett förnuftigare och smidigare sätt än tidigare sätt. De måste reflektera sig fram, vilket handlar om att ha förmåga att bedöma, uppleva och att använda sin intuition. Ett sådant reflekterat handlande förstärker SE

2.3 Tidigare forskning och teorier om Self-Efficacy

Enligt Gustavsson och Lundberg (2004) har sjukskrivningar i Sverige varierat kraftigt över tid under de senaste decennierna. Vidare menar de att orsakerna till varför människor sjukskriver sig varierar. Forskningen kan grovt sett delas in i två huvudgrupper. Dels handlar det om att med hjälp av information från kommuner fastställa individdata (exempelvis faktorer i arbetslivet, belastningar i familjen och skillnader i attityder och hälsa), dels används andra instansers information eller vid olika tidpunkter nationellt insamlad data (aggregerad information). Den senare gruppen av data kan visa samband mellan samhällsförändringar och sjukfrånvaro, även om det är svårt att se orsaker till sjukfrånvaro. Angelöw (2002, s. 22) beskriver aktuella hälsofrämjande processer på arbetsplatser som ”inkluderar alla de ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa”. Vidare menar författaren att arbetsplatser fokuserar på det friska och försöker nå fram till orsaker för ohälsa och även möjliggör för arbetande människor att utveckla ett gott hälsotillstånd som även relaterar till individens beteenden.

Studiens resultat kommer att relateras till svenska och amerikanska forskare, vilka sökt samband mellan olika fenomen och SE. Teorierna bidrar till förståelse av samband mellan SE och uppskattning för prestation, målinriktning, arbetskontroll samt med psykologisk likhet.

2.3.1 Self-Efficacy och uppskattning för prestation

Angelöw (2002) föreslår fyra typer av stöd på arbetsplatser;

- Emotionellt stöd (empati, kärlek, omsorg, tillgivenhet).
- Instrumentellt stöd (direkt hjälp eller tjänster).
- Informellt stöd (information gällande omgivning, miljö).
- Stöd i form av uppskattning (information relevant för självuppskattning).

Bhanthumnavin (2003) anser att definition av socialt stöd på arbetet innebär interpersonellt beteende mellan förmedlare och mottagare i en specifik situation där exempelvis personalchefer förser anställd med en eller fler typer av stöd för att förbättra den anställdes motivation, prestation och effektivitet. Personalchefer upplever sig manade att ge lågpresterande individer mer information för att höja deras prestation, men däremot upplevs inte behov att ge detta stöd till de i arbetsgrupper som är högpresterande.

En undersökning av Cohen (refererad i Tracey, 2001) visar tendenser att lärlingar har stödjande överordnade, påbörjade sin utbildning med starkare tro att utbildningen skulle vara användbar och behövlig. Uppfattningen om positivt värde av utbildning kan höja SE och därmed öka utbildningsprestationen.

2.3.2 Self-Efficacy och målinriktning

Enligt Dweck (beskrivet ur Mango, 2001) innefattar målinriktning två funktioner. Den första funktionen innebär individens förmåga till lärande, vilket innebär fokus på en individs uppmärksamhet när det gäller utvecklandet av färdigheter och kompetenser i jämförelse med individens tidigare erfarenheter av att utföra olika uppgifter. Den andra funktionen i målinriktningen innefattar individens uppmärksamhet gällande grundläggande uppgifter och hur det främjar förmågan i jämförelse med andra individer.

Mangos (2001) menar att individer med hög förmåga till lärande har starkare motivation till lärande. Prestationsorienterade individer kan till skillnad från dem som fokuserar på ökat lärande, uppleva en ökad stress eftersom de inte upplever samma inre tro på den egna förmågan då lärdom och kompetens inte ökat under tidigare erfarenheter.

Enligt Chiaburu (2005) kan misstag och bakslag ge ytterligare motivation för individer med hög förmåga till lärande, vilket skiljer sig från den målinriktade prestationsorienterade individen. Vidare beskriver författarna att individer antingen definierar mål i interpersonella termer med sikte på att behärska en uppgift eller i normativa termer, där fokus ligger på utförande av uppgiften.

Mangos (2001) beskriver att den subjektiva tolkningen av en uppgifts komplexitet skapar målinriktningseffekter på SE som i sin tur påverkar prestationerna. Vidare menar författaren att då en uppgift är ny, osäker och/eller föränderlig, spelar en individs uppfattning en viktig roll. Även under en lärandeprocess kan individer använda sig av andra situationsfaktorer för att minska den subjektiva komplexiteten av lärande och dess förutsättningar som ett medel för att öka SE.

Med andra ord, om en undersköterska upplever att någon arbetsuppgift är svår, tar hon till exempel hjälp av en kollega som kan minska upplevelse av lärandets svårighetsgrad och därefter känna sig nöjd efter utförandet av en ny arbetsuppgift. Är arbetsbelastningen för tung är det lätt att lärande inför en ny uppgift undviks, detta är egen tolkningsteori.

Enligt Bhanthumnavin (2003) kan Self-efficacy utvecklas ur fyra källor:

- lärande av sakkunskap
- verbal övertalning
- delegerad formning
- fysiologisk aktivering (kroppssignaler).

Att lära sakkunskap är viktigt för utvecklandet av SE. Här får individen tillgång till verktyg för det kognitiva, emotionella och till beteende som leder till självkänsla vilket effektivt medverkar till fullbordande av en individs mål. När individer upplever negativa och positiva känslor påverkas deras uppfattning om den egna självbemästringen (Bhanthumnavin, 2003).

Gerhardt (2006) skriver att individer litar delvis på budskap från sin kropps signaler för att värdera sin kapacitet (fysiologisk aktivering). Om oro upplevs inför en uppgift kan individen vanligtvis bedöma om denne besitter förmågan att utföra uppgiften. Individens fysiologiska aktiveringsgrad indikerar om läggning finns för positiva eller negativa känslor och sinnesstämningar. Individer med positiva känslor har lättare att anpassa sig och kan se positivt på utmanande situationer. Förmågan att rikta sin uppmärksamhet mot relevanta uppgifter och att göra rätt prioriteringar är utmärkande för de individerna med höga positiva känslor, vilket i sin tur leder till flexibilitet, kreativitet, och framhårdande. Denna typ av känsla kan främja positiva bedömningar som i sin tur stärker SE. Vidare förklarar författaren att negativa

känslor innebär svårighet och missnöje vid engagemang. Personer med hög negativitet är benägna att uppleva hög grad av ilska, skuld och avsky. Det finns ett negativt förhållande mellan negativ effektivitet och SE då destruktiva tankar och känslor sänker uppfattning av SE.

Enligt teoretikern Teasdale (referat i Gerhardt, 2006) kan en negativ sinnesstämning aktivera en syn på självet som otillräcklig och värdelös. Vid denna form av emotion visar sig även förnekelse och oengagemang vad det gäller målsättning. Vid lärande av sakkunskap tolkar individer med hög negativ emotion att svårigheter och utmaningar de möter är tecken på att de inte är kapabla att behärska materialet och kan då välja att undvika uppgiften. Individer som har låg SE grundad på lärande och erfarenheter inom arbetslivet fortsätter att ha det, trots att det finns en målinriktning grundad på sakkunskap.

2.3.3 Self-Efficacy och arbetskontroll

Enligt Abraham (2000) definieras arbetskontroll som frihet att ta beslut och frihet att välja de mest passande färdigheterna för att genomföra uppgifter. Vidare menar författaren att teorin om arbetskontroll medför att arbeten som innebär flertalet krav och låg arbetskontroll är ett tillstånd av aktiveringsgrad som påverkar uppmärksamheten på ett negativt sätt och då hämmar ett passande val av bemästringsrespons. Detta kan leda till psykologiska problem. Positiva resultat som lärande och motivation sker däremot när ett arbete har tillräckligt höga krav för att skapa utmaning. Tillräckligt hög arbetskontroll ger anställda möjlighet att använda sig av sin egen repertoar av bemästringsrespons för att agera effektivt under stress. En emotionell oenighet kan definieras som en konflikt mellan uttryckta och upplevda känslor.

En anställd kan konfronteras med känslomässig oenighet som ger svårigheter att effektivt hantera en handlingsfrihet i arbetet. Detta beror på om individen har tillräckligt förtroende för sin kapacitet att framkalla en passande respons, vilket då visar på ett högt SE. Individer med hög SE upplever tillfredsställelse i arbetssituationer med svag eller liten arbetskontroll, medan individer med låg SE föredrar hög arbetskontroll. Arbetskontrollen förser självsäkra och tillitsfulla individer med möjligheten att uppskatta och söka konstruktiv bemästringsrespons bland flertalet av vad en arbetsuppgift tillför. En sådan typ av person kan lättare ta till sig de positiva utfallet som utförandet av arbetsuppgiften har givit denne (Abraham, 2000).

Vidare menar Abraham (2000) att om individer med hög SE erbjuds att välja mellan svagare eller starkare arbetskontroll föredrar de den starkare kontrollen eftersom individerna då kan använda kontrollen för att minska den känslomässiga oenigheten. För individer med låg SE kan hanteringen av känslomässig oenighet vara stressfylld om arbetsplatsen är starkt kontrollerad av överordnade. Dessa anställda kan uppleva att de är tvingade att acceptera förhållanden långt över deras kapacitet och förmåga. Om individerna motvilligt accepterar överordnades struktur kan de misslyckas på grund av sin oförmåga att finna passande strategier från en begränsad repertoar av arbetet. Här kan då uppstå en ond cirkel med negativ feedback i arbetet, som i sin tur minskar upplevelsen av att känna sig kompetent. Den anställde känner otillräcklighet och låg självkänsla inför sin arbetsplats och sina arbetsuppgifter, det utvecklas ett oengagemang inför sitt arbete. Bättre arbetskontroll och högre SE ger ökad tillfredsställelse och minskar risken för sänkt förpliktelse inför arbetsplatsen.

2.3.4 Self-Efficacy och psykologisk likasinnade

Enligt Jaina (2004) är psykologiskt likasinnade arbetskollegor hjälpta av varandra för att upprätthålla och utveckla SE. Med psykologiskt likasinnade menas klimatet mellan

människor, där förhållanden är baserade på vänskap. Via kroppsspråk, ögonkontakt, bekräftelse och feedback förmedlas värme och stöd. Relationerna innefattar här, sociala möten med ett begränsat antal personer under en period.

Enligt Duck (refererad från Jaina, 2004) har varje individ i en relation sin egen personliga förståelse i betydelse av mening och uppfattning, vilket innefattar personlighet, värderingar, åsikter, attityder och tidigare kunskaper som den andra personen i relationen är ovetande om. Vidare beskriver författaren att när två personer lär känna varandra, försöker varje person i en relation att förklara sitt beteende och därefter tolka varandras personliga förståelsesystem. Utbytande av mening och tolkning är en process som är skapad under interaktion mellan individers medvetande genom flera typer av kommunikation. Förståelsen av relationens sammanhang visar sig med symboliskt tal och förståelse. Effekten av ett sådant samförstånd visar på intimitet och gynnar samhörighets känslan. Jaina förklarar att det bidrar till avskildhet och isolering från andra individer på arbetsplatsen och när en relation är etablerad och de involverade har känt varandra under en lång tidsperiod bidrar det till utveckling av SE.

Zellars (1999) förklarar att avsaknad av struktur på en arbetsplats kan riskera en tvetydighet gällande arbetskamraters kompetens. Självvinnande beteende som inställsamhet kan uppstå i tvetydiga situationer. Dessa fenomen kan göra det svårt för samtliga anställda att bedöma en kollegas kompetens.

Hendrix (hämtat i Zellars, 1999) beskriver att medarbetare kan jämföra förhållandet mellan uppfattad information och utfallet av den och hänvisar därmed till omgivande individer att bestämma om utfallet hos dem som visar inställsamhet äger trolighet eller tillämplighet. Zellars (1999) menar att individer med hög SE upplever att de är kapabla att genomföra en bra arbetsinsats och kan därmed bedöma om en medarbetares beteende inte är relevant för uppgiften, då medarbetaren använder sig av inställsamhet grundad på osäkerhet.

2.3.5 Motivationens roll för utveckling av Self-Efficacy

Enligt Kowalski och Westen (2005) refererar motivation till den drivande kraft bakom beteenden som leder oss till att föredra vissa saker och att undvika andra. Motiv kan delas in i biologiska behov och psykologiska behov (såsom behov för dominans, makt, förmåga till måluppfyllelse och relationer till andra människor). Känslöstämningar kan innebära både negativa och positiva känslor. Det kan involvera subjektiv erfarenhet och kan ta sig i uttryck beteendemässigt eller emotionellt. Motivation har två komponenter: vad människor vill göra (de mål som de föredrar) och hur kraftfullt de vill göra det.

Self-efficacy innebär en tillit till individernas egna förmågor att organisera och utföra de handlingar som krävs för att hantera kommande situationer. De influenser som påverkar SE är de val vi gör, genomförda ansträngningar, hur länge vi håller ut när vi står inför hinder och misslyckanden samt hur vi mår (Bandura, 1977). Med andra ord är motivationen byggstenen för utveckling av SE, det är den drivande kraft som påverkar oss i de val vi gör och hur vi lär oss av misslyckanden eller inte, samt hur vi orkar gå igenom förändringar och olika livshändelser.

2.4 Avslut

Inledningsvis formulerades frågan hur SE kan påverkas av de arbetsvillkor och arbetsuppgifter som undersköterskor ställs inför inom äldreomsorgen. Ovanstående genomgång av tidigare forskning visar att arbetslivets föränderliga strukturer ger olika

effekter beroende på individers personliga förutsättningar. Olika erfarenheter vilka grundas i teoretisk och praktisk kunskap hanteras olika beroende på hur individen upplever sin förmåga och kan behärska sina uppgifter. En anställd ställs inför utmaningar och krav i arbetslivet. Det finns förväntningar från personalchefer och medarbetare om att ett visst lärande, anpassning, kreativitet och tro på den egna förmågan införlivas. Har individen låg SE inför olika arbetsuppgifter är sannolikheten stor för sjukfrånvaro eller ohälsa på arbetsplatsen. Har individen hög SE är sannolikheten för engagemang och välbefinnande mycket stor. Genom att få en gedigen upplärning inför nya arbetsuppgifter ökar chansen för trygghet och välbefinnande. Det är viktigt att som arbetsledare uttrycka sin uppskattning till alla anställda, kanske främst de som inte hörs eller uttrycker sin åsikt samt ha en god relation till nyanställda och studenter.

Har undersköterskan en negativ inställning till sig själv och sin kapacitet på arbetsplatsen är det svårt att gå vidare med nya arbetsuppgifter, processens utfall blir negativt. Eftersom undersköterskor arbetar i grupp och är beroende av sina arbetskamrater kan detta fenomen påverka resten av gruppen negativt. Individer tolkar uppmaningar, information från medarbetare eller personalchefer på olika sätt. Hos en medarbetare med hög inställsamhet kan pålitlighet samt kompetensen ifrågasättas. Kompetens är förmågan att klara av en uppgift. Detta stärker individer med hög SE och kan självklart utnyttjas i situationer och incidenter som händer på arbetsplatser. Det är viktigt att medarbetare kan se varandras olikheter och inte bara se till sig själva. Då denna studie handlar om undersköterskor inom äldreomsorgen belyser dessa teorier hur olika fenomen kan påverka SE samt arbetsuppgifters och arbetsvillkors påverkan på SE.

Lärande är något som måste vara sammanhängande och pågå ständigt. Lärande är något som var och en känner behov av, det åläggs inte människorna av staten eller företaget. Hur lärande yttrar sig är individuellt beroende av den anställdas utvecklingsläge, kvalifikationer, kunskaper och den livsvärld individen har. Genom att öka möjligheten för lärande ökas motivationen att utföra och hantera arbetsuppgifter och därmed stärks möjligheterna för ett högre SE.

3 Metod

Här beskrivs val av metoder, forskningsansats, datainsamling, urval, databearbetning, validitet och reliabilitet samt etiska ställningstaganden. Vidare förs ett resonemang utifrån förförståelse och eventuella svårigheter under genomförandet av intervjuerna.

3.1 Forskningsansats och metodval

Ett hermeneutiskt förhållningssätt innebär att forskaren kan få grepp om det som i praktiken är omätbart det kan bland annat vara "lidande, ångest, glädje och inre frid" (Gustavsson 2004, s. 71). Valet av hermeneutisk utgångspunkt, grundas i försök att förstå de enskilda delarnas mening vilka bestäms av textens helhetliga mening, där intervjuaren ska ha "kunskap om textens tema" (Kvale 1997, s. 52). Syftet var att vinna en giltig och gemensam förståelse av en texts mening. Hermeneutiken relevans grundas dels i att fokus är på själva samtalet som skapar texten som därefter tolkas, dels i att förklara själva tolkningsprocessen (Kvale 1997).

Studiens frågeställning besvaras med hjälp av intervjustudie. För få reda på individers egna tolkningar av sin livsvärld med deras egna ord är det en intervjustudie som bör göras, samt att via "den kvalitativa forskningsintervjun byggs kunskap upp" (Kvale 1997, s. 9). Vidare menar författaren att det utvecklas ett gemensamt intresse mellan intervjuaren och respondenten och samtalet kan leda till olika infallsvinklar via individers erfarenheter, om bland annat den egna arbetssituationen och familjelivet. De kvalitativa intervjuerna fokuserar samspelet mellan praktiska och teoretiska frågor.

Enligt Kvale (1997) är författaren en resenär och att resan är en skildring som ska berättas vid hemkomsten. Metaforen där forskaren blir en resenär innebär att "utforska landets många regioner och även att medveten söka upp specifika platser eller ämnen genom att följa en metod" (s. 13). Resan kan sporra till en reflexionsprocess vilket inger en självförståelse samt sätter värden och vanor åt sidan som tidigare tagits för givna. Ett motsatt begrepp som författaren använder sig av är "malmletarmetaforen" (s. 13), som återger en föreställning om att kunskapen är förutbestämd.

3.2 Datainsamlingsmetoder

I studien användes halvstrukturerad intervju som datainsamlingsmetod. Intervjun genomfördes enskilt med var och en av deltagarna. Den halvstrukturerade intervjumetoden gav möjlighet att styra innehållet av intervjun till syftet och målet med studien. Till hjälp i intervjuerna användes en intervjuguide (se bilaga 2). Intervjun spelades in på band och anteckningar gjordes i samband med bandupptagningen. Intervjuerna bestod av ett antal övergripande frågeområden vilka utvecklats utifrån tidigare forskning. Intervjuerna varade mellan 45 och 60 minuter. Halvstrukturerad intervju innebär till viss del på förväg bestämda frågor, men den viktigaste anledningen till val av intervjumetod är att jag som intervjuare är väl förberedd, samt att den lämnar öppet för vidare synpunkter och uppfattningar från respondenterna. De frågor som utvecklades fungerade som en mall under intervjuerna, då det visades sig tydligt att många svar var så uttömmande att de besvarade flera frågor samtidigt. För att förvissa mig om att jag hade förstått respondenternas svar ordentligt, ställde jag frågor som redan besvarats i samband med föregående frågor. Det gav mig möjlighet att fokusera och förtydliga intervjun och innebar en direkt bekräftelse av min egen tolkning. Vid intervjutillfällena tillfrågades även deltagarna om möjligheten till att få kontakta dem om

oklarheter vid tolkning av materialet skulle uppstå. Att jag själv har delat/delar flera av respondenternas uppfattningar kan ha bidragit till en ökad förståelse för deras arbetssituation. Därför var det viktigt att vid tolkning reflektera över min egen förförståelse och förutsättningar. Enligt Lantz (1993, s. 62) är det viktigt att ”ge en noggrann beskrivning av ramarna för intervjun” där tiden för intervjun är viktig samt hur intervjun ska dokumenteras. Vidare anser Lantz att information om hur respondenten kommer att få del av studien, samt etiska regler är viktiga. Jag informerade respondenterna om möjligheten att ta del av studien när den är färdig. Enligt Bryman (2002) ska de frågor som kan vara viktiga och tänkas väcka respondentens engagemang ställas så tidigt som möjligt i intervjun. I största möjliga mån ska frågeschemat följas att syftet för studien och det som kan tänkas väcka respondentens engagemang så tidigt som möjligt i intervjun. I största möjligaste mån ska frågeschemat följa syftet med studien. Vidare beskriver Bryman vikten av att rama in den kontextuella miljö kring individen som vi väljer att intervjua. Det är således viktigt med att de deskriptiva detaljerna tolkas in i ett sammanhang. Vidare beskriver författaren tonvikten på process, som ett beskrivande av ”skeenden och mönster som utvecklas över tid” (s. 266).

3.3 Urval och procedur

De intervjuade var sex undersköterskor med varierande ålder och de har arbetat olika lång tid inom äldreomsorgen. Även arbetstiderna skiljde sig åt, en del arbetar natt, en del arbetar dag och/eller kvällstid. Anledningen till att jag nämner det är att arbetsuppgifterna till viss del skiljer sig åt på dagen och på natten. Mitt urval av respondenter har varit kvinnor. De har arbetat inom vården minst 12 år och som mest 36 år. Även val av arbetsplats respondenterna arbetade på varierade. Andra skillnader var exempelvis lokaliteter och patienternas vårdbehov. Jag sökte efter variationer av erfarenheter inom yrkeskategorin undersköterska, samt gemensamma upplevelser gällande arbetsvillkor och arbetsuppgifter inom äldreomsorgen, som bara kan upplevas av en undersköterska och därmed bara besvaras utifrån en undersköterskas perspektiv. Jag var intresserad av deras uppfattningar och upplevelser för att kunna bedöma hur SE påverkas av deras arbetsuppgifter och arbetsvillkor, därför blev urvalet ändamålsenligt, det var det mest lämpade tillvägagångssättet av val av respondenter. Det kan finnas ett samband mellan ålder och SE eller anställningsperiod och SE och jag anser att var och en av deltagarna har kommit olika långt i sin personliga utveckling. Aspekter som ålder och anställningsperiod, familjesituation kan påverka hantering och tillvägagångssätt av att lösa olika uppgifter och därmed påverka SE. Den individuella utgångspunkten är viktig att nämna, den har påverkat analysarbetet men jag är inte intresserad av sambanden i sig, däremot kan jag inte utesluta att sambanden påverkar de subjektiva svar som jag har tolkat och analyserat. Mitt intresse är den subjektiva uppfattningen från undersköterskor inom äldreomsorgen oberoende av vilken specifik fas i livet de befinner sig i. Uppfattningarna från undersköterskor skiljer sig åt när det t. ex gäller hur de upplever vad konstruktivt ledarskap innebär för dem, framförallt kan deras svar skilja sig beroende på ålder och hur länge vederbörande har arbetat inom vården. Detta urval gav mig som intervjuare på möjlighet att söka tolka och analysera efter det sammanhang som var aktuellt. Self-efficacy innebär en tillit till individernas egna förmågor att organisera och utföra de handlingar som krävs för att hantera kommande situationer. Tilltron till den egna förmågan att planera och utföra hanterandet av olika uppgifter och ansvarsområden inom sitt yrke, har en betydande roll. Utifrån denna kunskap har urval av respondenterna påverkats.

Eftersom syftet är att ingående studera speciella situationer som bara kan besvaras av undersköterskor, ligger tyngdpunkten på att välja nyckelpersoner ute på fältet (Denscombe 2000). Utifrån den förutsättningen valdes som nämnts, ändamålsenligt urval, eftersom

studiens fokus är undersköterskors uppfattning samt att studien vänder sig till undersköterskor inom äldreomsorgen. Eftersom jag själv är undersköterska gav det mig möjlighet att styra urvalet utifrån tidigare kollegor och bekantskapskrets. Endast en av respondenterna var okänd för mig.

Fyra av intervjuerna genomfördes hemma hos deltagarna och. Två intervjuer genomfördes på respektive arbetsplats. I de olika hemmen var anledningen tidsbrist att utföra intervjun på arbetsplatsen och att det var svårt för respondenterna att under ledig tid vara hemifrån. Därför löstes det genom att intervjuerna genomfördes i deras egna hem under kvällstid.

Det tillvägagångssätt jag tillämpade var att via telefon och via möte fråga om intresse av att delta i denna studie fanns. Jag upplyste dem om etiska ställningstaganden samt att de skulle få ett missivbrev (bilaga 1) strax innan intervjun. Jag informerade även deltagarna om de övergripande frågorna som skulle ställas under intervjun. En del av deltagarna ville få tillgång till intervjuguiden (bilaga 2) men jag förklarade för dem att intervjuproceduren lämnades mer öppen för spontaniteten om de inte erbjöds möjlighet att förbereda sig genom att läsa intervjuguiden. Vidare talade jag om intervjuns tidslängd samt om vad studien handlade om. De fick muntlig information av mig vid antingen telefonsamtalet eller under mötet och innan intervjun fick de en skriftlig information, via missivbrevet. Under två intervjuer blev vi avbrutna av en telefon som ringde, men jag ansåg inte att det påverkade respondenterna avsevärt, intervjuerna fortskred utan problem.

3.4 Databearbetningen och analysmetoder

Analysbearbetningen utfördes genom att transkribera alla bandinspelningar samt att läsa igenom anteckningarna som förts under intervjutillfället. Efter att ha läst igenom alla utskrifter av intervjuerna flera gånger försökte jag att skaffa mig en allmän uppfattning om de subjektiva upplevelserna. Jag kategoriserade och tematiserade mina frågeområden utifrån teorierna som presenteras i kapitel två. Vidare sökte jag uppfattningar eller speciella uttryck som kunde kopplas ihop med teorierna. Jag upptäckte att de begrepp som teorierna bestod av, var inte de uttryck och uppfattningar som respondenterna använde sig av när de besvarade mina frågor. Jag beslutade mig för att använda andra begrepp men med samma tema. Enligt Kvale (1997, s. 51) innebär en hermeneutisk tolkning ”en ständig växling mellan delar och helhet”. Jag försökte tolka delar för att därefter sättas ihop med texten som helhet. Med andra ord bedömde jag tolkningar av enstaka yttranden med den totala tolkningen av intervjudata och möjligen med annan information om respondenten.

En annan viktig aspekt är att kunna förstå och inneha kunskap om det huvudsakliga innehållet i texten. Jag som forskare har en viss förförståelse men jag vill komma åt respondenters uppfattningar och undersöka deras uppfattning. ”Kontext” är ett centralt begrepp inom hermeneutiken (Kvale, 1997) den innebär att uttolkandet av en text är att uppnå ett inre sammanhang i texten, att komma fram till en ”god gestalt” (s . 51). ”Textens autonomi” måste även den förstås och det uttolkas genom respondenter det innebär att uttolka vad texten själv säger om ett tema och att texten ska söka förstås utifrån respondenternas uttryck om dess livsvärld. Utifrån dessa kunskaper gav det mig möjligheter att lättare förstå och tolka varje intervju.

Resultatet av min studie kommer jag att presentera utifrån teorierna i kapitel två. Som redan nämnts används andra begrepp med samma betydelse/innehåll som de begrepp som beskrivs i teorikapitlet.

3.5 Diskussion av resultatets reliabilitet och validitet

Den förförståelse jag har, sätter validiteten på spel. Min förförståelse var starkt närvarande när ämnet för uppsatsen valdes. Jag arbetade hårt för att tygla förförståelsen både under intervjuerna och under analysen. För att försäkra att förförståelsen inte främjade till minskad validitet utfördes upprepade kontroller om teman som formades och om hur dessa var förankrade i det empiriska materialet.

Enligt Kvale (1997, s . 215) innebär giltighet eller validitet, ”sanningen och riktigheten hos ett yttrande” att ett giltigt argument är varaktigt, befogat, berättigat och trovärdigt. Vidare beskriver författaren validering i sju stadier, som kortfattat innefattar planering, tematisering, intervju, utskrift, analys, validering och rapportering. Författaren beskriver även om reliabiliteten, att den handlar om forskningsresultatens konsistens, dess tillförlitlighet i resultatet. Tillförlitligheten är ett mått på i vilken utsträckning tillvägagångssättet ger samma resultat vid olika tillfällen under i övrigt lika omständigheter. Vidare ger författaren två tillvägagångssätt för granskning av intervjuanalysen: tillämpning av flera uttolkare och förklaring av proceduren. ”Läsaren av en intervjuundersökning är beroende av forskarens urval och kontextualisering av intervjuuttalandena” (Kvale,1997, s . 188).

Denscombe (2000) förklarar att en konversation och en intervju delar sig i den betydelse att intervjuer omfattar en rad teorier och kunskaper om situationen vilket normalt inte förknippas med en temporär konversation. Forskningsintervjun äger inte rum av en tillfällighet, den är arrangerad, författaren menar att genom att delta i en intervju har man som respondent gjort ett medgivande.

”Intervjuareffekten” är ett begrepp som Denscombe (2000) beskriver vilket innebär hur intervjuaren har effekt på respondenten och vice versa. Eftersom jag intervjuade personer jag kände, mer eller mindre på ett personligt plan, anser jag att det påverkade intervjuprocessen. När det gäller ålderskillnaden har även den påverkan på intervjun och därmed en viss påverkan på resultaten. Det är det som gör det hela intressant, eftersom studien riktar sig till undersköterskors uppfattning om hur deras självbemästring påverkas av de arbetsuppgifter och arbetsvillkor, har till exempel ålderskillnad en analytisk sanning och riktighet om man ser till helheten och även till delarna, vilket jag gjorde när jag analyserade mina resultat.

Det förekom en viss uppriktighet under intervjuprocessen som gjorde intervjuerna pålitliga och giltiga trots min erfarenhet inom äldreomsorgen, eller tack vare den. Trots att jag känner de flesta av respondenterna, upplevde jag ett uppriktigt och seriöst deltagande från respondenterna. Jag upplevde även en viss nervositet från vissa av dem innan själva intervjun började, efter en stund uppmärksammades att nervositeten successivt försvann och det utvecklades ett samspel mellan mig och respondenterna. Det framkom att respondenterna ville vara trovärdiga och uttömmande under intervjuprocessen för att bidra till bästa möjliga delaktighet i studien. Det påverkade resultatet på det viset att analysen av det empiriska materialet gav mig bättre möjlighet att hantera, organisera och koncentrera innebörden samt urskilja små delar och söka förstå intervjuens innehåll och dess mening.

De frågor som ställdes anser jag blev besvarade. Det som var svårt, men som jag lyckades övervinna, var mitt förhållningssätt gentemot respondenternas uttalande. Mitt personliga engagemang i dessa frågor var oundvikligt därför använde jag ett förhållningssätt som hjälpte och stärkte deltagarna i intervjusituationen (Denscombe 2000). Jag hade inget objektivt eller oberört förhållningssätt som intervjuare.

3.6 Forskningsetiska överväganden/ställningstaganden

De fyra huvudkraven, antagna av HSFR 1990, Humanistisk samhällsvetenskapliga forskningsrådet, (2003) har varit vägledande för min studie. De forskningsetiska principerna innebär enligt HSFR följande:

- Informationskravet innebär att information ska ges både muntligt och skriftligt och det ska inkludera även projektansvarig eller institution, syfte och beskrivning av hur undersökningen genomförs, upplysa om att deltagandet är frivilligt även att uppgifterna kommer bara att användas till forskningen och hur forskningsresultaten kommer att redovisas (s. 7).
- Samtyckeskravet innebär att forskaren ska erhålla undersökningsdeltagarnas samtycke och i vissa fall även föräldrars samtycke, undersökningsdeltagarna har rätt att själva påverka intervjuens tidslängd och de ska kunna avbryta medverkan utan negativa följder. Beroendeförhållanden bör inte heller föreligga mellan forskare och tilltänkta undersökningsdeltagare (s. 9).
- Konfidentialitetskravet och anonymitet innebär att ingen utomstående får veta vem som lämnat uppgifterna och inte heller forskaren vet vem som lämnat uppgifterna, de skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. All personal i forskningsprojekt som omfattar användning av etiska känsliga uppgifter om enskilda, identifierbara personer bör underteckna en förbindelse om tystnadsplikt beträffande sådana uppgifter. Alla uppgifter skall lagras, antecknas och avrapporteras på ett sätt som enskilda människor inte kan identifieras av utomstående, speciellt de uppgifter som kan uppfattas vara etiskt känsliga, det ska vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna (s. 12).
- Nyttjandekravet innebär att uppgifterna inte får användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften. Personuppgifter som är insamlade för forskningsändamålet får inte användas för beslut eller åtgärder som direkt påverkar den enskilde utom efter särskild medgivande av den berörda. Generellt betyder det att personuppgifter insamlade för forskningsändamål endast bör utlånas till andra forskare som ikläder sig de förpliktelser mot uppgiftslämnare och försökspersoner som de forskare som ursprungligen insamlade materialet utlovat. Forskare får inte låna ut eller sälja uppgifter om enskilda människor. Deltagare bör få åberopa forskningsresultatet i samband med egen begäran om hjälp eller vård från t.ex. sociala myndigheter, dessa uppgifter ska dock inte utnyttjas av myndigheter mot undersökningsdeltagarnas vilja (s. 14).

Jag informerade undersökningsdeltagarna om deras uppgift i min studie och de villkor som gäller för dem. Den mest självklara utgångspunkten för forskningsetiska överväganden är det krav som här kallas för individskyddskravet. Med det menas att individen inte ska utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Vidare informerades deltagarna om att de själva har rätt att bestämma över sin medverkan och kan avbryta deltagandet om så önskas, att obehöriga inte kan ta del av personuppgifter och att all datainsamling kommer enbart att användas för forskningsändamål. Det som var viktigt med den här informationen var att verkligen försäkra sig om att den har nått fram till respondenterna.

4 Resultatredovisning

De faktorer och fenomen som påverkar den subjektiva upplevelsen är den egna motivationen, chefens tillgänglighet när det gäller uppskattning och huruvida den anställda känner delaktighet till att kunna påverka sin arbetsituation, gruppkonstellationer, arbetskontrollen om den är hög eller låg, om undersköterskan arbetar heltid eller deltid och. Ålder på undersköterskan även vårdtyngden av patient klientelet har en påverkan. Den subjektiva upplevelsen påverkas i sin tur av i vilken nivå av SE respondenten befinner sig i. Min ambition i denna studie är inte att undersöka var och en av varje respondents nivå av SE, utan att med hjälp av de genomgångna teorierna försöka att öka förståelsen av hur arbetsvillkor och arbetsuppgifter påverkar undersköterskornas självbemästringsförmåga. Undersköterskors arbetsmiljö påverkar hur de mår. Jag har valt de citat som är mest signifikanta för empirin.

Utifrån kapitel två har jag här beskrivit empirin i egenskap av:

1. Self-efficacy och uppskattning för prestation
2. Self-efficacy och målinriktning
3. Self-efficacy och arbetskontroll
4. Self-efficacy och psykologiskt likasinnade
5. Motivationens roll för utveckling av Self-efficacy

Resultatredovisningen kommer att löpa i samma ordning och samma innehåll som ovan men med de kategorier som framträdde i respektive respondents svar. I detta avsnitt beskrivs teorierna tillsammans med det empiriska materialet och jag har valt att använda andra begrepp än de som förekommer i teoribeskrivningarna, de begrepp som används här har samma innehållsliga betydelse. Jag uppmärksammade att respondenterna bland annat uttryckte uppskattning för att prestera på sin arbetsplats som väldigt betydelsefullt vilket jag tolkade om prestige. Motivationens roll för utveckling av SE kommer jag att beskriva utifrån min egen tolkning av empirin. De benämningar som används under den tidigare forskningen och teorier om SE kommer i analysen att föras samman och diskuteras med de benämningar som växer fram i samtalet med mina respondenter.

4.1 Self-efficacy och Prestige

Respondenterna uttrycker sitt arbete som innehållsrikt. Vidare beskriver tre stycken av respondenter att prestige och en relativt hög arbetsmoral förekommer på arbetsplatserna. Det föreligger emellertid en viss konkurrens mellan undersköterskorna då det gäller att känna sig säker på sina arbetsuppgifter.

En respondent uttrycker sin upplevelse så här:

Mitt arbete är meningsfullt på det viset att det rullar på bara och jag har plikt känslorna att ha kvar intresset, att komma längre, men det känns att det inte känns riktigt alltså, jag ska satsa mer på det jag är bra på. Jag vill kunna allting perfekt inom alla områden, sårvård, provtagningar och allt det här, det ingår i mina arbetsuppgifter jag måste hantera dem bra och då ligger det någon prestige inom gruppen att vara först och bäst, det känner jag bara, att så är det och jag tycker det är jobbigt att det ska behöva vara så.

4.2 Self-efficacy och Engagemang

Samtliga undersköterskor kände ett engagemang inför sitt arbete, detta för att de vårdar och hjälper gamla människor den ena dagen inte är den andra lik. Samtliga har valt detta yrke för att just vårda och hjälpa människor och för möjligheten att kunna arbeta oregelbundna tider på grund av småbarn. Ett par respondenter som var äldre och som har arbetat en längre tid inom vården känner att orken inte alltid räcker till. De engagera sig i sitt arbete men då de kommer hem finns ingen energi kvar för fritidsaktiviteter eller socialt umgänge.

En respondent ansåg att på grund av att hon har varit mammaledig i tre år så orkar hon engagera sig mer i sitt arbete. Efter ledigheten arbetar hon inte heltid, vilket hon gjorde före ledigheten. Respondenten upplevde en enorm skillnad i sitt personliga engagemang att utföra sina arbetsuppgifter och även att hantera arbetskamraters negativa åsikter om arbetsuppgifter och arbetsvillkor. Under och efter tiden av mammaledigheten upplevde respondenten möjligheten av att reflektera över sitt arbete och av att gå ner i tid gjorde att respondenten kunde känna sig betydelsefull i sitt arbete.

Jag känner att jag har energi till alla åtagande, det känns att jag orkar, för att jag har varit mammaledig. Jag vill inte höra alla klagomål och gnäll, jag vill gå min egen väg, för att jag vill göra det bästa på jobbet, för kundernas skull, det tar en massa energi av att höra allt gnäll! Jag tror att det har att göra med att jag har gått ner i tid, jag känner att jag orkar vara på jobbet. Nu när jag jobbar 75 % har jag jätte mycket att ge till mitt jobb. Min arbetsfördelning är uppdelad i korta dagar och inte ledighet fler antal dagar och det är jätte bra tycker jag. Det är underbart att komma till jobbet, jag har massor att ge på jobbet, det är dag och natt från när jag jobbade heltid.

4.3 Self-efficacy och Arbetskontroll

De flesta respondenter upplevde att chefen inte var tillgänglig i relation till deras upplevda behov som finns av att ha en chef på plats. Dessutom befann sig chefens kontor en bit ifrån avdelningen, vilket innebär att det är svårare att skaffa sig en uppfattning om den anställda. Respondenterna upplevde att nya riktlinjer och förhållningssätt var de ansvarsområden som ökade, vidare uttryckte de att omvårdnaden kring patienten kom lite i bakgrunden på grund av tidspressen av att åstadkomma alla praktiska uppgifter. En respondent ansåg att chefen hade sina favoriter och de var de som först fick den löpande informationen. Vidare berättade hon att de som var lite mer anonyma på arbetsplatsen kom lite i "skymundan" när det gäller att få den löpande informationen samt att bli tilldelade ansvarsuppgifter. Samtidigt uttrycker respondenterna att ett bra samspel med ansvarig sjuksköterska var viktigt. Kommunikationen dem emellan var av lärande karaktär då det förekom mycket reflektioner kring patienten och mycket återkoppling till undersköterskorna.

I och med chefens obefintliga närvaro skapas behov av en samordnare som "tar över" chefens roll. Den löpande informationen ges via arbetsplatsmöten och via samordnaren.

En respondent beskrev kontakten med chefen så här:

Är man mer kompis med henne så får man en mer löpande information om allting på avdelningen, är man inte kompis med henne missar man informationen.

Utvecklingssamtal sker en gång om året och upplevs inte särskilt positivt och givande. Samtalen är avsedda att äga rum en gång per år, då ingår lönesamtalen. En av respondenterna upplevde kontakten med sin överordnad nästintill obefintlig. Respondenten och hennes kolleger arbetade och löste situationer mestadels själva. Hon upplevde att det inte blev något gjort då chefen tillfrågades om hjälp när det gällde till exempel att ringa in timanställda eller att lösa andra situationer.

Vi har inte så mycket med dem att göra, vi får ju sköta oss själva och man känner ju inte att man gör något bra heller, de ser ju inte vad man gör, de vet ju inte ett skit vad man gör. Vi har inte haft ett utvecklingssamtal på två år, tror jag. Lönen blir lika för alla.

En respondent som arbetat länge inom vården och har erfarenhet av en avdelningsföreståndare föredrar en ganska hög arbetskontroll men menar att den får inte vara så hög att personalen blir stressad av det eller att de känner sig övervakade hela tiden.

Det här med arbetskontroll, jag är van med hög arbetskontroll och jag jobbar gärna med det. Men den får ju inte vara så hög att den blir tillintetgörande. Jag tycker att jag mår sämre med en låg arbetskontroll med många arbetsuppgifter dessutom, de finns ju hela tiden. Den goda omvårdnaden försvinner i alla dokumentationer, man glömmer bort att patienten faktiskt behöver hjälp, vi ska inte bara skriva och skriva och skriva. Man är helt slut när man kommer hem och ibland har man glömt hälften av vad man skulle ha gjort känns det som!

4.4 Self-efficacy och alliering.

Ett fenomen som en del respondenter uttrycker är att de känner sig till viss del anonyma på sin arbetsplats, alla får inte det gehör de behöver, den positiva och negativa responsen kommer från patienterna och arbetskamraterna. Vissa respondenter uttrycker det som att de kolleger som umgås mycket på arbetsplatsen och även på fritiden är de som även uttrycker sina synpunkter på arbetsplatsmöten, och de har samma synpunkter om olika företeelser som sker på avdelningen eller förändringar av arbetsuppgifter. De som ”sticker ut hakan” är de som får ta del av de flesta ansvarsuppgifterna. De får även mest bekräftelse via de arbetskamrater som de umgås med och de blir tilldelade mest uppskattning från arbetsledningen. En respondent ansåg att det är för få ansvarsuppgifter för att alla ska få ta del av dem, de räcker inte till alla, å andra sidan menade hon att om alla ska utföra sina ansvarsuppgifter, vem ska då vara ute på avdelningen och svara på alla ringningar.

Ja, jo men du, om man sitter och diskuterar så känner man att den här patienten... att man jobbar som mot samma mål man går ju helst till dem som man förstår, och där det finns ett visst samspel med. Det är ju inte alla man gör det med man kan inte känna samma för alla. Man känner sig tryggare i sin egen roll om man känner att man har någon som tycker som jag, vi tycker ju så olika och det ska man ju få göra också, vi kanske tycker fem olika tycken och smak om en patient men vi ska ju ändå tillmötesgå patienten bara vi gör det vi ska.

En respondent uttrycker att arbetsplatsträffar är väldigt värdefulla. Där informeras förändringar som bland annat rör personalfrågor, vård tyngden på patienterna, det kan även gälla information från högre nivå, informationen gäller all personal på avdelningen. Vidare menar respondenten att det viktigt att alla kommer med synpunkter och funderingar inte bara

vissa som ständigt vill höras eller som har en "allierad" med sig, som tycker likadant. Respondenten uttryckte det så här:

De vågar inte själva sig någonting utan de är någon annan som stöder dem, jag håller med säger de, och så där. De har varandra bakom ryggen hela tiden vid möten, de försvarar och stödjer varandra i grupp.

4.5 Motivationens roll för utveckling av Self-efficacy

Respondenterna uttrycker att motivationens betydelse är relativt omfattande, förmågan till motivation styr beteendet, den påverkar utförandet av handlingen. Det kan vara allt från att försöka få en patient att komma upp på morgonen till att själv känna sig motiverad av att utföra de arbetsuppgifter som krävs. Detta beror delvis på hur arbetslaget fungerar samt huruvida organisationen erbjuder möjligheter till utveckling och nya kunskaper samt delaktighet inom befintliga ansvarsområden. En del respondenter menade att det kan vara väsentligt om undersköterskor bland annat har lätt för att lära sig nya kunskaper, och i vilken utsträckning en undersköterska kan arbeta självständigt på det viset att hon är säker i sina arbetsuppgifter. Får man beröm stärks motivationen och val av handlingsalternativ.

4.6 Sammanfattning

Det gemensamma för respondenterna är att merparten trivs med sina arbetsuppgifter. De positiva eller negativa upplevelserna av trivsel varierar från dag till dag. Det beror på hur stressigt det har varit den specifika dagen och/eller det är många tunga patienter som kräver tid och tålamod. Eftertanke och begrändande av vad man gör i sitt arbete betonas av samtliga respondenter som betydelsefullt, i syfte att delge kunskaper eller att kunna ta del av kunskaper från alla berörda yrkeskategorier kring patientens omvårdnad. De individuella kunskaper som omfattas av vårdarbetet, ska sammanfattas i en helhet kring patienten. En annan aspekt är hur bra respondenterna samspelar med varandra. Arbetsuppgifterna är många och arbetet är många gånger oförutsägbart. Rutinmässigt utförda arbetsuppgifter är ständigt förekommande i avdelningsarbetet, till dessa hör även arbetet inom olika ansvarsområden. En del undersköterskor prioriterar det rutinmässiga arbeten framför omvårdnaden av patienten. Här kan konflikter och missförstånd uppstå, vilket kan leda till att en del av undersköterskorna svarar på ringningarna och gör det som hon/han uppfattar som det som förväntas av henne/honom. Andra undersköterskor känner att de inte räcker till och att de inte gör ett bra arbete. Gruppkonstellationer inom vårdarbeten är vanligt, det är många olika individer som värderar olika och prioriterar olika, för att uppnå vissa mål.

5. Analys

Med utgångspunkt i aktuell forskning och empiriskt materialet beskrevs resultatet i termer av prestige (tidigare presenterat med termen prestation), engagemang (tidigare presenterats i termen målinriktning), alliering (tidigare presenterat i termen psykologiskt likasinnade), arbetskontroll, motivation, sambandet mellan forskningsfråga och empiri och självbemästringskriterier.

5.2 Prestige

Det framgår av respondenterna att uppskattning för prestation förekommer sällan Angelöw (2002) beskriver fyra typer av stöd på arbetsplatser dessa är emotionellt stöd, instrumentellt stöd, informellt stöd och stöd i form av uppskattning. De stöd som förekommer enligt respondenterna är oftast beröm som gäller alla anställda. Det är i väldigt lite utsträckning det förekommer på individuell nivå. Det personliga presterandet uppmärksammas inte av chefen, men via andra anställda får chefen informationen om den anställde, denna information ges ofta av en samordnare (undersköterska). Många respondenter anser att en samordnare inte alltid är lämpad att ge stöd istället för chefen. Forskaren Bhanthumnavin (2003) beskriver även han att stöd (emotionellt stöd, instrumentellt stöd, informellt stöd och stöd i form av uppskattning och ett interpersonellt beteende mellan personalchef och anställd) förbättrar motivation, prestation och effektivitet

Många respondenter vill förbättra motivationen, prestationen och effektiviteten. De menar att chefen ska öppna möjligheten för alla anställda, kanske mest för dem som inte är hög presterande. Vidare beskriver en del respondenter att det behövs en ökning av kompetensen och en kontinuerlig utveckling för att stärka den anställdes självförtroende och dennes självbemästring av att klara av sina arbetsuppgifter. Hanterandet av olika arbetsuppgifter upplevs av en del respondenter som prestationsångest på grund av att de vill kunna utföra dessa korrekt, de vill vara professionella och har därmed höga krav på sig själva. Det är svårt att leva upp till de krav som föreligger både från arbetsledningen och från arbetskamraterna. Det måste utvecklas ett förtroende mellan arbetsgivare och anställd inom vården. Det framgår från respondenter som har en lång erfarenhet av att arbeta inom vården, att de arbetar mer självständigt och mer i tysthet. De gör det som ska göra.

Ett annat fenomen som är tydligt, är att få uppskattning för sin prestation från medarbetare. Det är viktigare att få beröm från kolleger och andra yrkeskategorier som arbetar med patientens omvårdnad än att få det från chefen. Det som i teorin uttrycks i termer av prestation uttrycks av undersköterskorna som prestige.

5.2 Engagemang

Mangos (2001) beskriver målinriktning i form av två funktioner. Den första funktionen innebär individens förmåga till lärande. En del respondenter beskriver upplevelser kring arbetsuppgifter med att förmåga att utföra arbetsuppgifter varierar, en del är exempelvis bättre på provtagning än andra. På en del avdelningar förekom ingen delegering då det gäller provtagningar, de huvudsakliga uppgifterna var observationen av patienten, omvårdnad och kontakt med anhöriga. De respondenter som arbetade under sådana villkor ansåg sig själva inte ha tillräcklig kännedom att utföra provtagningar, eftersom det sällan förekom. En del är mer saktfärdiga och arbetar i en långsam takt. Att lära sig sakkunskap är viktigt för

utvecklandet av SE. Den andra funktionen i målinriktningen innefattar individens uppmärksamhet gällande grundläggande uppgifter och hur den främjar förmågan i jämförelse med andra individer. Om en anställd är positiv och framåt har de lättare att lära sig och är därmed mer villiga att lära sig nya kunskaper, de som är oroliga inför nya arbetsuppgifter har oftast svårare att lära sig nya arbetsuppgifter på grund av en negativ inställning till sin egen kapacitet. Detta styrks av Mangos teori..

Det Mangos (2001) beskriver som målinriktning bemöts av respondenterna som engagemang. Det visar sig att vara av stor betydelse trots konflikter och tidsbrist. De beskriver att de arbetar med att hjälpa andra människor och ett förtroende mellan patient och undersköterska är av stor vikt. Mellan dem utvecklas ett samspel som är i betydelse av om hur patienten mår och rehabiliteras till det bättre. En annan viktig aspekt som respondenterna tydliggör är hur de får delegeringar från ansvarig sjuksköterska eller sjukgymnast. En del av respondenterna samarbetar mycket med sjuksköterskan och delegeras med arbetsuppgifter från henne. Ur lärandesynpunkt är detta en viktig aspekt, då finns möjlighet för undersköterskan att lära sig sakkunskap och även få uppmuntran för en bra arbetsinsats, eller vidareutbildning. Mangos (2001) menar att individer med hög förmåga att lära har starkare motivation till lärande. Med rätt vägledning och uppmuntran ökas motivationen till lärande. De finns individer som är mer inriktade på att prestera mycket istället för att öka lärandet i olika situationer. Enligt respondenterna vill de flesta undersköterskor lära sig provtagningar av olika slag, och finns möjligheten till god handledning ska det finnas en kontinuerlig möjlighet för kompetensutveckling, oberoende om en undersköterska har hög tro på den inre förmågan eller inte. De individer som är mer resultatorienterade kan uppleva en ökad stress av att inte klara av vissa situationer, de har inte samma inre tro på den egna förmågan, anledningen till det är att lärdom och kompetens inte har ökat under tidigare erfarenheter. Även denna teori diskuteras av Mangos (2001).

5.3 Arbetskontroll

Enligt Abraham (2000) definieras arbetskontroll som frihet att ta beslut och frihet att välja de mest passande färdigheterna för att genomföra uppgifter. De flesta respondenter beskrev sin upplevelse av chefen som otillgänglig. Vidare ansåg de att sjuksköterskan också fungerade som arbetsledare vilken delegerade instruktioner som berör patienterna. Respondenter upplevde det som en viktig aspekt hur samspelet mellan ansvarig sjuksköterska och undersköterskan är. En respondent ansåg att en avdelningsföreståndare skulle vara mer passande som chef och arbetsledare, eftersom kontakten skulle vara mer kontinuerlig och uppsikten över avdelningsarbetet och de anställda skulle vara mer överskådlig. Respondenternas upplevelse av en hög arbetskontroll är bättre eftersom många ansvarsuppgifter förekommer även om det är en låg arbetskontroll eller hög arbetskontroll. En tillräckligt hög arbetskontroll gör att utförandet av många arbetsuppgifter åläggs undersköterskan, att hon får lita till sig själv. En låg arbetskontroll med många uppgifter påverkar uppmärksamheten negativt. Det som framkom under intervjuerna var att respondenterna ansåg att hög arbetskontroll innebär hög styrning och mindre frihet, men med mer feedback. Vidare ansåg de att låg arbetskontroll innebär mycket frihet men med låg styrning och ingen feedback.

Flertalet respondenter önskade lagom hög arbetskontroll, de ville inte känna sig övervakade och inte heller vara utelämnade med allt ansvar. Enligt Abraham (2000) beror det på om individen har hög SE eller låg SE, om de kan lita till sin egen förmåga att utföra arbetsuppgifter. Den individ som har låg SE med hög arbetskontroll och med många arbetsuppgifter, hämmas i valet av passande sätt att utföra en uppgift på, som vidare skulle ha

kunnat ge tillfredsställelse av att klara av uppgiften. Detta påverkar uppmärksamheten. De känner att de är tvingade att utföra uppgifter långt över kapacitet och förmåga vilket leder till utveckling av konflikt mellan uttryckta och upplevda känslor. Det som Abraham (2000) beskriver som arbetskontroll uttrycks på samma sätt hos de respondenter som deltog i min studie. Respondenter med hög SE kan lättare arbeta under stress med hög arbetskontroll, de upplever uttryckta och upplevda känslor på likartat sätt. De respondenterna med låg SE har svårare att arbeta under stress med hög arbetskontroll, de upplever sig kontrollerade av överordnade. Uttryckta och upplevda känslor upplevs olika. De respondenter som har hög SE och som är självsäkra och tillitsfulla har lättare att anpassa sig utifrån såväl hög som låg arbetskontroll. Vidare har dessa individer lättare att söka en konstruktiv bemästringsrespons.

5.4 Alliering

En del respondenter upplevde att arbete tillsammans med likasinnade gjorde att arbetet kring patienten blev lättare och mer följsamt. Övervägande del av respondenterna ansåg att vem medarbetaren var inte var avgörande för ett bra eller dåligt arbete, det viktigaste var att omvårdanden kring patienten utfördes korrekt. Däremot nämnde en del respondenter att det i ganska stor utsträckning förekom att personlighet, värderingar, åsikter och attityder var en viktig aspekt i samarbetet. Vidare beskriver respondenterna att de som umgås mycket på fritiden bekräftar varandras beteende, val av utförande och åsikter. Detta utgör enligt respondenternas uppfattningar grunden till alliering på arbetsplatsen. Denna alliering uttrycks på andra sätt inom forskningen. Enligt Jaina (1993) har varje individ i en relation sin egen personliga förståelse i betydelse av mening och uppfattning. Vidare menar författaren att utbytande av mening och tolkning är en process som är skapad genom interaktion mellan individers medvetande med hjälp av olika former av kommunikation (kroppsspråk, ögonkontakt, bekräftelse och feedback, förmedlat med värme och stöd). Relationerna innefattar här sociala möten med ett begränsat antal personer under en period. Ett annat begrepp är "inställsamhet"; ett självvinnande beteende som kan uppstå i tvetydiga situationer (Zellars, 1999). Dessa fenomen kan göra det svårt för samtliga anställda att bedöma en kollegas kompetens. Vidare menar Zellars att individer med hög SE upplever att de är kunniga att genomföra en bra arbetsinsats och kan därmed bedöma om en medarbetares beteende inte är lämplig för uppgiften (inställsamhet grundad på osäkerhet).

När en arbetsplats saknar god tillgänglighet av överordnad, äventyras en dubbeltydighet gällande arbetskamraters kompetens. Respondenterna beskriver att inställsamhet förekommer särskilt gentemot chefen eller den ansvariga sjuksköterskan. Samtidigt menar en del respondenter att det förekommer på alla arbetsplatser i mer eller mindre utsträckning. Vidare förklarar respondenterna att en sådan typ av medarbetare är lätt att bedöma om dennes beteende och tillvägagångssätt är tillämpbara för den eventuella uppgiften eller inte. Negativ effekt av detta beteende är att de som är mer säkra på sig själva och även känner sig bäst lämpade för arbetsuppgiften, har svårt att acceptera andra tillvägagångssätt och bedömer andras val av utförande som negativt. De får fritt svängrum eftersom chefen inte finns på plats. En del respondenter ansåg att under sådana omständigheter kan det lätt uppstå konflikter och missförstånd som innebär att en del medarbetare känner sig utanför och otillgängliga.

5.5 Motivation

Som nämnts tidigare är motivation den drivande kraften bakom beteenden som leder oss till att föredra vissa saker framför andra saker. Motivet bakom eventuella engagemang,

prestationer, relationer till andra människor, behov för dominans, makt för att nämna några, har relevans då vi väljer vissa saker framför andra. Detta styrks av mina respondenter och av redovisad forskning (Kowalski & Westen, 2005). För att utveckla SE krävs motivation, för att utveckla motivation krävs viss nivå av SE. Vissa respondenter anser att motivationen hör samman med dagsformen; hur de mår och hur arbetsförhållandena ser ut den aktuella dagen. Vidare beskriver respondenterna att vissa dagar efter arbetets slut kändes det bra, men vissa dagar finns oro för att inte hinna med sitt arbete korrekt. Motivation involverar både negativa och positiva känslor. Övervägande del av respondenterna beskriver vidare att vissa dagar är brist på ork och engagemang för arbetet uppenbart. I detta sammanhang kan SE påverkas av de val respondenterna gör; genomförda ansträngningar, uthållighet inför hinder, misslyckanden och hur vi mår. Denna forskning styrks av Bandura, (1997). Detta påvisar att byggstenen för att utveckla SE är motivation. Existerar konstruktivt ledarskap som åtföljs av uppskattning så vill undersköterskor lära sig, i och med det ökar motivationen för att prestera och samtidigt sker en höjning av SE.

5.6 Sambandet mellan forskningsfråga och empiri

Utifrån studiens empiri och forskning framgår att undersköterskors SE påverkas både positivt och negativt av deras arbetsuppgifter och arbetsvillkor. Vad finns det då för samband mellan forskningsfrågan och empirin? Kopplingen är bland annat att positiva och negativa känslor hanteras olika beroende på nivå av SE. Det kan vara aspekter om hur individen uppfattar sin verklighet, hur hon trivs på sitt arbete, hennes förmåga att hantera arbetsuppgifter och arbetsvillkor samt den motivering och det stöd hon får. Naturligt är att individer vill lära mer och vidareutvecklas genom kompetens utveckling och motivation för lärande. Dessa stadier av utveckling kan visa sig genom individuella kvalifikationer, kunskaper och livsvärldar. Det är viktigt att alla medarbetare får ta del av ett sammanhängande lärande och möjlighet till utveckling anpassas utifrån individuella behov.

5.7 Självbemästringskriterier

Att ha ett arbete man trivs med är mycket viktigt för det personliga välmående. Att arbeta upplevs som utvecklande och som det mest väsentliga sättet att använda sitt engagemang på. Att arbetet är utvecklande och att det sker i en trygg miljö gynnar välbefinnandet. Kunskaper kring vårdandet grundas i människosyn och "hur man är som människa", det handlar om sunt förnuft och självinsikt, om det saknas innebär det svårigheter när det gäller att lita till sig själv och sin intuition. En av de viktigaste aspekterna när det gäller kriterier för självbemästring är att ha en god självtillit och ett gott självförtroende då det gäller att ta egna beslut och ta egna initiativ för att öka kompetensen. Med en positiv inställning till lärande för nya uppgifter är det lättare att finna engagemang för sitt arbete. Utifrån en negativ inställning till sig själv är det svårare att införliva ett lärande och därmed svårare för överordnad att motivera den anställde. Från överordnad krävs ett kontinuerligt lärande som kan anpassas efter individen. Varje undersköterska ska inneha kunskap om sin verksamhet samt sina arbetsuppgifter och vara delaktig i förändringar och kvalitetssäkringar. Medarbetaren ska ta ansvar för sin kompetens via självstyrt lärande, delaktighet, medverkan samt bidra med intresse och lojalitet för organisationen. Kan inte undersköterskan leva upp till det, är det svårare att få beröm av kollegor och därmed svårare att känna sig tillfredställd med sig själv och sitt arbete. Känslan av att klara av sina arbetsuppgifter och leva upp till arbetsvillkor blir svårare, följden blir en hög sjukfrånvaro och brist på engagemang. Vid avsaknad av uppmärksamhet och anknytning

från arbetsledningen är känslan av otillräcklighet och stress mer påtagligt. Då upplevs det svårare att bemästra arbetsuppgifter och arbetsvillkor.

6. Diskussion och slutsatser

6.1 Metoddiskussion

Studiens syfte är att bidra med kunskap och förståelse för vilka faktorer och fenomen som kan vara avgörande för påverkan av självbemästring för undersköterskor inom äldreomsorgen. Hur har då mitt val av metod lyckats uppnå detta? Mina avsikter var att komma åt respondenternas uppfattningar och kunna undersöka deras uppfattningar (Kvale 1997), vilket innebar val av kvalitativ forskningsmetod som lämplig. Eftersom syftet är att gå på djupet i speciella situationer som bara kan besvaras av undersköterskor ligger tyngdpunkten på att välja nyckelpersoner ute på fältet (Denscombe 2000). Nyckelpersonerna var undersköterskor därför valdes ändamålsenligt urval. Detta tillvägagångssätt kan ha medfört vissa snedfördelningar i mitt resultat på grund av att jag kände en del av mina respondenter på ett personligt plan och att jag själv har arbetat som undersköterska i många år. Vidare kan detta bidra till att en del av respondenterna kände en press att delta och en del kan tvärtom ha känt en positiv inställning till deltagandet av min studie. Förtroendet mellan intervjuaren och respondenterna kan ha bidragit till hur omfattade mina frågor blev besvarade, även antal anställningsår och ålder kan ha påverkat resultatet.

Vid analys av insamlad data ville jag försöka hitta delar som i sin tur blir en helhet och tvärtom. Det hermeneutiska förhållningssättet gav mig fördjupad kunskap om hur jag skulle gå till väga. Jag ville försöka förstå utifrån de enskilda delarnas mening som bestäms av textens helhetliga mening, det är en cirkulär process, där man som intervjuare ska ha "kunskap om textens tema" (Kvale 1997). Eftersom jag har en lång erfarenhet av att arbeta som undersköterska, ansåg jag att det förhållningssättet lämpade sig väl. Detta förhållningssätt och min förförståelse har bidragit till att jag uppmärksammat många kunskaper och reflektioner hos respondenterna, vilka var mycket intressant att få ta del av.

Frågeguiden (bilaga 2) kategoriserades utifrån teorier och begrepp som beskrivits i kapitel två. Under analysarbetet uppdagades att en del av teorierna och dess begrepp uttrycktes annorlunda och i andra termer av respondenterna. Majoriteten av frågorna kan anses vara adekvata i relation till forskningsfrågan. Däremot var det svårt att strikt följa intervjuguiden eftersom respondenterna var mycket uttömmande i sina svar. Detta bidrog till tolkningen av respondenternas uttalanden försvårades eftersom det var få och uttömmande svar som spände över flera frågor i frågeguiden. Ansvar för tolkningsarbetet tydliggjordes i denna process då datamaterialet blev digert och övergripande i sin natur. Val av material för analys utgick ifrån dess relevans för ställd forskningsfråga.

Den förförståelse som jag har sätter validiteten på spel. Via kontroller av tema som formades och hur dessa var förankrade i det empiriska materialet, borgar för högre validitet. Generaliseringsnivån är vanskelig att uttala sig om, men med avsikt att relatera till resultatet och tidigare forskning torde en liknande undersökning ge samma resultat vid upprepade undersökningar under i övrigt lika omständigheter. Detta påstående grundar sig i att arbetsvillkoren och arbetsuppgifterna inom kommuner är likartat utformade, skillnader som kan förekomma gäller överordnades ansvarsförfarande.

Slutligen har min ambition under arbetets gång varit att bibehålla en röd tråd genom arbetet, att undersöka huruvida forskningsfrågan stämmer överens med tidigare forskning och hur intervjuguidens upplägg i förhållande till syftet stämmer överens. En annan ambition är att uppsatsen ska vara lätt att ta till sig, oavsett läsare, detta lämnar jag dock till läsaren att bedöma.

6.2 Resultatdiskussion

Tidigt upptäckte jag att resultatet i sig inte var särskilt revolutionerande angående respondenternas individuella upplevelser gällande överordnads bristfälliga beröm och feedback. Trots variationer när det gäller anställningsår, ålder och familjesituationen, svarade respondenterna i stort sett likadant. Personligen har jag själv upplevt det via min erfarenhet som undersköterska. Det intressanta med detta resultat är att det för mig personligen, med den erfarenhet jag har, bekräftar att fenomenet faktiskt existerar. Därmed blev företeelsen en verklighet.

Den föränderliga strukturen inom kommuner sätter spår hos de anställda. Kommuner vill öka prestation och effektivitet, de vill rationalisera och exempelvis minska kostnader när det gäller extra personal, samt öka de anställdas kompetensutveckling och medvetandet. Samhället sätter höga krav på individen, såväl privat som i arbetslivet. Detta medför att det åläggs ett stort individuellt ansvar när det gäller att kunna ta ansvar för utförandet av arbetsuppgifter, ökad medvetenhet samt förmåga att kunna reflektera över sin arbetsituation. Detta förfarande kan för vissa medarbetare kännas som ett kraftarbete i sig, samtidigt som många anställda anser sig vilja vara delaktiga och känna att de utvecklas. Det motsägelsefulla är att överordnad och makthavare intresserar sig för den anställdas välbefinnande, men samtidigt ökar kraven på den anställde. I och med dessa olika och differentierade krav upplever respondenterna att omvårdnaden kring patienterna åsidosätts eftersom det utvecklas praktiska arbetsuppgifter som inte direkt knyter an till omvårdnadsarbetet.

Nivå av SE för undersköterskorna påverkas av arbetsvillkor och arbetsuppgifter, vilket beror på den utvecklingsfas undersköterskan befinner sig i. Aspekter som till exempel ålder, anställningsår, familjeförhållanden, förmåga till lärande av nya kunskaper och social kompetens har en stor betydelse hur och i vilken omfattning SE påverkas. För en person med hög nivå av SE är det lättare att leva upp till ställda krav. För en person med låg nivå av SE är känslan av att uppfylla vissa krav från överordnad väldigt påtagligt och på grund av osäkerhet kan arbetsuppgifterna kännas för svåra att utföra (Abraham 2000).

Enligt Egidius (2003), som skriver om Vygotskijs tänkande, är lärande, via språk och kultur ett samspel mellan individer och omvärlden. För att en anställd ska må bra och inneha ett välbefinnande och ett engagemang för sitt arbete är det viktigt med ett nära samspel med överordnad, kolleger och ansvarig sjuksköterska samt att det via sjuksköterskan till undersköterskan sker ett kontinuerligt lärande. Denna lärandeprocess beskrevs av respondenterna på ett likartat sätt.

Egidius (2003) menar att vi har utvecklat en ”ny” pedagogik vilket bland annat utmärks av principerna ”självstyrt lärande, delaktighet och medverkan”. Respondenterna ansåg sig vara medvetna om olika företeelse och olika arbetsuppgifter på arbetsplatsen, men tidspress och brist på personal gjorde att förmågan till motivation var mindre vissa dagar och ibland under längre perioder.

Respondenterna delade också upplevelsen av ett behov av en kunnig avdelningsföreståndare med mycket erfarenheter och utbildning av att vägleda personal. Under dessa omständigheter finns möjlighet för en chef att vara på plats ”här och nu” och att kunna ge återkoppling och

stödja personalen i ett kontinuerligt lärande. Det viktigaste som framgick var dock att ”finnas till hands som chef” och ”att vara tillgänglig”.

6.3 Slutsatser

Resultatet visar att samtliga respondenter tydligt upplevde att överordnad inte hann med alla ansvarsuppgifter och ofta var på möten eller andra uppdrag och därmed inte kroppsligt närvarande. Förtroendet mellan anställd och personalchef var således bristfälligt. En annan aspekt som framkom var att förtroendet mellan undersköterskorna framhölls som en viktig del för att kunna utföra arbetet. Återkoppling uttrycktes av vissa respondenter som viktigare att få från kollegor än från överordnad. Detta beror på att undersköterskor är beroende av varandra för att möjliggöra ett kontinuerligt utförande av god omvårdnad och ett gott bemötande av patienterna. Även en god atmosfär på arbetsplatsen är viktig för att kunna ge en god omvårdnad. Utifrån denna studies resultat är det möjligt att dra åtminstone två slutsatser.

Den första slutsatsen är att avsaknad av närvarande personalchef förekommer, vilket innebär en brist i motivera undersköterskor, personlig tillgänglighet och tillgänglighet i skilda situationer. Med hög arbetsbelastning och många ansvarsuppgifter samt ett stort ansvarstagande kring patientens välbefinnande finns risk att personer med låg SE drabbas mest av det bristfälliga ledarskapet. En person med hög SE behöver ha återkoppling för att kunna gå vidare och för att få sina uppgifter bekräftade, de har bredare repertoar av kunskap för att lösa eller utföra en uppgift. En person med låg SE vågar inte ”ta för sig” i samma utsträckning, de har inte samma utgångspunkt på grund av osäkerhet inför nya uppgifter, här är behovet ett praktiskt och ett kontinuerligt lärande mer omfattande. Detta fenomen medför att få uppskattning är viktigt, även från kolleger och sjuksköterskor, det upplevs mer viktigt än att få återkoppling av överordnad, åtminstone under det löpande och rutinmässiga vårdarbetet.

Den andra slutsatsen, som kan dras ur den föregående är att det bör tillsättas en avdelningsföreståndare som har erfarenheten av det ”golvnära vårdarbetet” när det gäller omvårdnaden kring patienten samt erfarenhet av personalfrågor. Många respondenter har inte förtroende för att chefen besitter kunskaper om själva vårdarbetet, däremot kan en avdelningsföreståndare fylla en sådan plats. Då finns chansen för ett bemötande som möjliggör att tillfredsställa en person med hög SE såväl som en person med låg SE. Ett kontinuerligt lärande och återkoppling kan därmed realiseras i ett bredare perspektiv. Avståndet mellan anställd och överordnad kan minska.

6.4 Nya forskningsfrågor

Utifrån dessa slutsatser skulle en framtida studie kunna analysera överordnades upplevelser av hur arbetsuppgifter och arbetsvillkor påverkar undersköterskors SE inom äldreomsorgen. En överordnads självupplevelser antas vara tidsbrist både gentemot de anställda och även till den organisatoriska strukturen. Ur dessa antaganden skulle en intressant iakttagelse vara hur de själva upplever sitt ledarskap utifrån begreppen motivation, arbetskontroll, målinriktning, uppskattning för prestation och hur psykologiskt likasinnade har en påverkan i gruppkonstellationer.

7. Referenser

- Abraham, R. (2000) The Role of Job Control as A Moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence- Outcome Relationships. *Journal of Psychology*, 134, 169-184.
- Age Management I Sverige AB, AMSAB. (2006). *Hälsa I arbetslivet – Kunskapsunderlag från Folkhälsoinstitutet*. <http://www.folkhälsoinstitutet.se> 2006-10-01
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Bandura, A. (1997) Self-efficacy: Toward a Unifying theory of Behavioural Change. *Psychological Review*, 84, 191-125.
- Bhantumnavin, D. (2003). Percieved Social Support from Supervisor and Group Member's Psychological and Situational Characteristics and Predictors of Subordinate Performance. In Thai Work Units. *Human Resource Development of Quaterly*, 14. , 79-97.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Chiaburu, D-S & Marinova, S-V. (2005). What Predicts Skill Transfer? An Exploratory Study of Goal Orientation, Training Self-efficacy and Organizational Supports. *International Journal of Training and Development*, 9, 110-123.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Egidius, H. (2003). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Gerhardt, M-W., & Brown, K-G. (2006). Individual Differences in Self-efficacy Development: The effects of Goal Orientation and Affectivity. *Learning and Individual Differences*, 16, 43-59.
- Holme, I-M., & Solvang, B-K . (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Jaina, J., & Tyson, S. (2004). Psychological Similarity in Work-Based Relationships and the Development of Self-efficacy Beliefs. *Human Relations*, 57, 275-297.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kowalski, R., & Westen, D . (2005). *Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Lantz, A. (1993). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Löntagaren I Sverige (2002). *Arbetarskydd. Ökad belastning ökar behovet av psykiskt arbetarskydd*,
- Mangos, P-M., & Steele-Johnson, D. (2001). The Role of Subjective Task Complexity in Goal Orientation, Self-Efficacy, and Performance Relations. *Human Performance*, 14, 169-186.

Tracey, J-B., Hinkin, T-R., Tannenbaun, S., & Mathieu, J-E. (2001). The Influence of Individual Characteristics and the Work Environment on Varying Levels of Training Outcomes. *Human Resource Development Quaterly*, 12. , 5-23.

Uljen, M. (1998). *Allmän Pedagogik*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2003). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*, HSNR 1990.

http://www.vetenskapsrådet.se/humsam/index.asp?id=24&dok_id=838, 2006-01-10.

Zellars, K-L., & Kacmar, K-M., (1999). The Influence of Individual Differences on Reactions to Co-Workers` Ingratiatory Behaviors. *Journal Mangerial Issues*, 11, 234-248.

Bilaga 1: Missivbrev

Institutionen för Samhälls- och
Beteendevetenskap

Jag är student på Mälardalens Högskola och läser mitt tredje år. Jag ska nu skriva min C-uppsats i pedagogik, vilken leder till filosofie kandidatexamen i ämnet. Uppsatsen kommer att handla om personliga uppfattningar om hur undersköterskor hanterar de arbetsvillkor och arbetsuppgifter de ställs inför. Det övergripande syftet med studien är att bidra med kunskap om och förståelse för hur arbetsmiljön påverkar undersköterskans arbete. Denna påverkan kan komma från faktorer som motivation, målinriktning, uppskattning, balans mellan fritid och arbete, delaktighet och samhörighet på arbetsplatsen, samt upplevelsen av hur konstruktivt ledarskap införlivas. Min handledare under detta projekt är Niclas Månsson, universitetslektor i pedagogik vid Institutionen för samhälls- och beteendevetenskap, Mälardalens högskola (niclas.mansson@mdh.se).

Din delaktighet är frivillig och kommer att hanteras konfidentiellt. Min skyldighet är att beskydda din integritet och anonymitet. Detta innebär att jag inte får lämna uppgifter till obehöriga och att det inte får vara möjligt att igenkänna en enskild person när resultatet presenteras. Jag kommer att använda bandspelare vid intervjuerna, vilket underlättar utvärderingen av intervjun. Bandinspelningen kommer att förstöras efter min redogörelse av denna studie.

Om det uppdagas frågor angående studien, får Du gärna ta kontakt med mig.

Christina Thulin – Andersson 0220-315 13

Lärare i Pedagogik
Ingrid Johansson: 016 - 15 51 32
E – post: ingrid.johansson@mdh.se

Jag är väldigt tacksam för Ditt bidrag, vilket kommer att göra min undersökning möjlig att utföra.

Med Vänlig Hälsning

Christina T – Andersson
/Stina

Bilaga 2: Intervjuguide

Dessa semistrukturerade frågor är formulerade utifrån de teorier som jag har anknutit med i min studie. Detta är en översikt av de frågor som ska ställas och förslag till frågeställningar. De är både tematiserade och dynamiska (Kvale, 1997).

1 Personlig bakgrund

Hur gammal är du?

Berätta för mig hur länge du har arbetat inom vården?

Berätta för mig hur länge du har arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Arbetar du kväll/dag eller nattskift?

Hur ser din familjesituation ut?

Övrigt att tillägga?

2 SE och uppskattning för prestation

Kan du beskriva för mig i vilken situation som du upplevde uppskattning på din arbetsplats?

Kan du berätta för mig om upplevelse av socialt stöd på din arbetsplats, då menar jag främst från arbetsledningen men även från dina arbetskamrater?

Förekommer friskvård på din arbetsplats och i vilken utsträckning?

Har du möjlighet till återhämtning vid ledighet?

Kan du berätta för mig om fortbildning/utveckling på din arbetsplats?

Har du något övrigt som du vill tillägga som knyter an till det som vi just diskuterat?

3 SE och målinriktning

Hur upplever du klara riktlinjer från arbetsledningen på din arbetsplats?

Berätta för mig om dina arbetsuppgifter, hur löser du problem som kan uppstå på din arbetsplats?

Beskriv hur motivation påverkar ditt sätt att hantera olika arbetsuppgifter?

Upplever du att ditt arbete är meningsfullt?

Känner du en säkerhet inför dina arbetsuppgifter?

Har du något övrigt som du vill tillägga som knyter an till det som vi just diskuterat?

4 SE och arbetskontroll

Kan du beskriva för mig om du föredrar hög eller låg arbetskontroll?

Kan du beskriva att det förekommer konstruktivt ledarskap på din arbetsplats?

Hur upplever du positivt/negativ feedback från arbetsledningen?

Beskriv hur du upplever din arbetsmiljö?

Beskriv en stressfylld dag på ditt arbete?

Berätta för mig om du anser att du har handlingsfrihet att ta beslut och friheten att välja de mest passande färdigheterna att genomföra uppgifter?

HAR DU NÅGOT ÖVRIGT ATT TILLÄGGA SOM KNYTER AN TILL DET VI JUST DISKUTERAT?

5 SE och psykologisk likhet

Hur upplever du samarbete på din arbetsplats?

Beskriv en situation när du verkligen upplevde en delaktighet och samhörighet med övriga på arbetsplatsen?

Berätta för mig om vad du upplever som bra samarbete på din arbetsplats?

Beskriv för mig om du anser att man som medarbetare kan bedöma om en kollega inte kan genomföra en bra arbetsinsats?

Har du något övrigt att tillägga som knyter an till det vi just diskuterat?