

Mälardalens högskola
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling, HST

Motivation och trivsel på arbetet hos vikarier och fast anställda inom vården

Sanna Loikala

C-uppsats i Psykologi, VT 2009
Handledare: Anna-Christina Blomkvist
Examinator: Lena Almqvist

Motivation och trivsel på arbetet hos vikarier och fastanställda inom vården

Sanna Loikala

Många kända teorier inom psykologin beskriver motivation som en drivkraft, vilken är viktig för individens vilja att arbeta. Trivsel och motivation leder tillsammans till välmående på arbetet. Arbetsvillkor och uppskattning är viktiga faktorer för individens trivsel och motivation på arbetet och brister av dessa kan leda till vantrivsel och minskad motivation. I denna studie intervjuades åtta medarbetare om motivation och trivsel inom vårddyrket och syftet var att se om anställningsstatus har betydelse för trivsel och motivation. Skillnader i motivation och trivsel fanns beroende på anställningsstatus. Fastanställda trivdes bättre på arbetet på grund av bättre arbetsvillkor, högre trygghet och samhörighetskänslan, men deras motivation var lägre jämfört med vikarier. Vikariers bättre motivation ansågs bero på högre engagemang och vilja att utveckla sig.

Key words: work motivation, employee motivation, job satisfaction, employment status and stress.

Inledning

Trivsel

En undersökning som gjordes av Tidningen Arbetsliv visar att trivsel på arbetet handlar om arbetsvillkor, konstruktivt samarbete, trygghet i kompetens, delaktighet och en seriös syn på arbetet från både kollegor och chefer. Även respekt och uppskattning från chefer har positiva effekter på trivsel. Gott samarbete med kollegorna har visat sig vara mycket eller ganska viktigt för att trivas på jobbet (Uhlin, 2005). Stress på arbetet har negativ påverkan på trivseln enligt forskning som gjorts med personal inom vården. Forskningen visade även att relationsförhållandena, dvs. bra relationer mellan sjuksköterskor och läkare, gav en stark positiv inverkan på trivseln (Zangaro & Soeken, 2007).

En tidigare studie visar effekter på graden av karriär-tillfredställelsen beroende på anställningsstatus, vikariat eller fast anställning. Nöjdheten i karriären var lägre hos vikarier jämfört med fastanställda. Även utbildningsnivån hade effekt på nöjdheten i de anställdas karriär, på så sätt att lägre utbildade anställda hade signifikant lägre karriärs engagemang och var mindre nöjda med sin karriär än de högre utbildade anställda. Det fanns en signifikant interaktionseffekt mellan anställningsstatus och vilken typ av arbete man hade när det gällde de karriär relaterade variablerna. De icke-professionella medarbetarnas anställningsstatus visade sig vara viktig för förklaringen av nöjdheten i sin karriär, vikarier hade lägre värden jämfört med fastanställda. Men däremot professionella vikarier och fast anställda. Inga signifikanta skillnader fanns dock mellan högre utbildade vikarier och högre utbildade fast anställda i hur nöjda de var med sin karriär (Tak & Lim, 2008).

En av de mest kända teorierna om motivation och trivsel är Herzbergs tvåfaktorteori. Denna teori handlar om två grundläggande dimensioner, motivations- och hygienfaktorer som

påverkar grad av trivsel på arbetet. De viktigaste hygienfaktorer är fysiska och sociala arbetsförhållanden, arbetstrygghet, löneförhållande och status. Vantrivseln minskar när dessa hygienfaktorer är goda, men betyder inte att trivseln automatiskt ökar. Ökad trivsel är beroende av att det också finns motivationsfaktorer. Motivationsfaktorer skapar trivsel, men oavsett om det råder brist på motivationsfaktorer så som prestation, uppskattning, ansvars- och utvecklingsmöjligheter leder det till ett neutralt tillstånd och inte automatiskt till vantrivsel (Herzberg, 1965; Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Motivation

Den moderna organisationspsykologin, avseende motivations beteende i arbetslivet, uppdelas vanligen i *behovsteorier*, *kognitiva teorier*, *sociala teorier* och *arbetskaraktäristikamodeller*.

Behovsteorier förklarar motivations beteende som utlöst av olika typer av grundläggande behov, som antingen är biologiska eller en del av lärandet under längre tid. De mest kända behovsteorier är McClellands behovsteori och Maslows behovshierarki (Kaufmann & Kaufmann, 2005). McClellands behovsteori bygger på tanken att mänskliga behov i arbetslivet kan delas in i tre huvudtyper: prestationsbehov, kontaktbehov och maktbehov. Ett starkt utvecklat prestationsbehov hos en individ upptäcks genom att han/hon attraheras av situationer där det behövs personligt ansvar för att lösa ett problem. Om kontaktbehovet är starkt hos en person blir hon/han beroende av ett nära umgänge med andra människor. Maktbehovet handlar om att få gehör för egna synpunkter och idéer, snarare ett manipulativt och dominant beteende. Maslows behovshierarki eller behovspyramid som det också kallas, bygger på att behov är hierarkiskt organiserade. De är indelade i fem huvudkategorier och inom varje kategori finns det två huvudtyper som är bristmotiv och växtmotiv. Det finns en systematisk rangordning mellan motiven där grundläggande steget måste tillfredställas först. En grundtanke är att de lägsta behoven, bristmotiven, bör tillfredställas innan högre ordnade växtmotiv aktiveras. ”Det är därför inte till någon större hjälp att tala om ett ”meningsfullt arbete” med en person som inte får sina grundlägganden, biologiska existensbehov tillfredställda genom det hon eller han tjänar på arbetet.” (Kaufmann&Kaufmann, s. 53) De fem huvudkategorierna är fysiologiska behov, trygghetsbehov, sociala behov, uppskattning och självförverkligande. Bristmotiven är det tre första nivåerna som är inriktade på att reducera ett bristtillstånd. Växtmotiven innehåller det två högsta nivåer som handlar om personlig utveckling. Längst ned i behovspyramiden är fysiologiska behov vilket är grundläggande för individens överlevnad och anpassning. I arbetslivssammanhang handlar det om lönevillkor som ger möjlighet att tillfredställa sina behov. När en viss grad uppnåtts i den första fasen aktiveras nästa steg i pyramiden som är trygghetsbehov. Här handlar det om allt ifrån viljan att behålla sitt jobb och kunna ta sig vidare i behovshierarkin till utveckling och större välbefinnande. Den tredje och högsta nivån av dessa bristmotiv är sociala behov som handlar om anknytningar i form av goda vänner, kollegor och en livspartner och sociala omgivning som ger acceptans och stöd för individen. Den fjärde nivån och första delen av växtmotiven är uppskattning, som handlar om att utveckla bra självrespekt och att få tjäna andras uppskattning. I arbetslivet är det oerhört viktigt att kunna prestera, ha framgångar i livet och få andras uppskattning av det jobb som man har gjort bra. Den högsta nivån i Maslows behovshierarki är självförverkligande som innebär förmågan att kunna förverkliga sin potential. Om det finns möjligheter för detta i arbetet kan starkt motiverande krafter utlösas. Under sådana betingelser presterar människan i allmänhet sitt bästa vilket kommer till godo både för personen själv och företaget (Kaufmann & Kaufmann, 2005; Muchinsky, 2003).

Kognitiva teorier syftar på att människans handlingar är ett resultat av rationella och medvetna val. Förväntningsteori, utvärderingsteori och målsättningsteori är de centrala i de kognitiva teorierna. Förväntningsteori grundar sig på tanken att när människan förväntar sig att kunna uppnå det de vill ha ut av sitt arbete, blir de motiverade att arbeta (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Förväntningen är en medveten föreställning om konsekvenser för belöningsönskemål som vårt agerande i arbetet sker till. I kognitiv motivationsteori finns det tre olika föreställningstyper som ligger till grund för individens ansträngningar och insatser på jobbet. Dessa tre föreställningstyper är subjektiva förväntningar om att insatser leder till resultat, instrumentella överväganden som handlar om hur arbetsprestation leder till belöning och valensvärderingar som omfattar belönings subjektiva värde för individen. Motivationen sjunker om en stor insats i arbetet inte leder till någon belöning. Om omgivningen inte ger feedback och uppskattning väcker detta en känsla av onödighet, vilket kan leda till apati och depression hos arbetstagarna. Rollförväntningar, dvs. individernas egen tro på det som förväntas, är viktiga för motivation. Kognitiv utvärderingsteori fokuserar på inre och yttre motivation. Inre motivation handlar om den energi som leder till arbetsutförandet och den yttre motivationen innefattar belöning i traditionell bemärkelse som lön, bonus, förmåner och så vidare. Teorin har dock inte fullt ut kunna förklara vilken av dessa två motivationer som egentligen driver oss. Ligger fokuset på lön och bonus kan det leda till minskning av den motivation som ligger i själva arbetsutförandet men även minska arbetsglädjen. Man kan använda yttre belöning för att uppnå kontroll över beteendet men detta kan hindra individer att utveckla sin inre motivation för arbetet. Det saknas ännu kunskap för att kunna dra slutsatser om den inre och yttre motivationens relativa betydelse. Målsättningsteori poängterar att arbetet mot ett bestämt mål har en mycket central motivationskraft. Specifika och svåra mål leder till bättre resultat än generella och lätta mål. Även feedback hjälper oss att nå målen på grund av att det leder till ökad prestation och lär oss nya saker. Det viktigaste med målsättningen är att målen är anpassade för varje individ för att öka fullföljning av målsättningarna (Kaufmann & Kaufmann, 2005; Muchinsky, 2003).

Social motivationsteori försöker förklara hur individernas upplevelse av sitt förhållande till medarbetarna styr deras motivation. Individernas upplevelse av rättvishet orsakar variationer i motivations beteende. Likvärdeteori poängterar att effekter av människors prestationsvilja och allmänna motivation i arbetslivet beror på likvärdigheterna. Detta innebär att individer jämför sina arbetsinsatser och belöningar med de andra medarbetarna och om det finns skillnader mellan dem uppstår det likvärdighetskonflikter, vilket i sin tur kan leda till bristande motivation. Det är dock viktigt vid jämförelser att ta hänsyn till lönenivå, utbildningsnivå och anställningstid. Rättvisteori har sin fokus på en rättvis fördelning av arbetsutbyte så som semester, lön, arbetstid, extraförmåner och så vidare. Procedurrättvisa handlar om att anställda upplever att de procedurer som används vid fördelning av förmåner och resurser är rättvisa. Upplevelse av procedurrättvisa kan uppnås till exempel med hjälp av regelbunden feedback och möjligheter för de anställda att komma med egna idéer, synpunkter och perspektiv på arbetet. Om ingen feedback ges eller om möjligheten att komma med egna synpunkter inte finns resulterar ökar sannolikheten för sämre motivation och prestation hos de anställda. För att kunna undvika bristande motivation och prestation är det även viktigt att förklara orsaken till beslut som angår medarbetarna (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Arbetskaraktäristikamodeller handlar om hur egenskaper i själva arbetet påverkar individernas motivation och prestation på arbetet. En av de mest kända arbetskaraktäristikamodeller är Herzbergs tvåfaktorteori som tidigare beskrivits. De två huvudfaktorerna är motivations- och hygienfaktorer som anses påverka individens trivsel och motivation. Herzbergs teori har blivit ett viktigt arbetsmiljöprogram med målet att lyfta upp hygien- och motivationsfaktorer på företagen (Herzberg, 1965; Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Studier som genomförts med sjukhuspersonal i Jordanien och USA har visat att faktorer som inte handlar om pengar och ekonomiska belöningar har större effekt för arbetsmotivationen än rena ekonomiska faktorer. Enligt forskarna borde åtgärder för att främja arbetsmotivation göras på organisatoriska och policy nivåer. Brister i motivation kan bland annat bero på dålig bemötande av patienter, tidsbrist och långsamhet, men även på monotona arbetsuppgifter. Genom att ge personalen mer ansvar, frihet, rättighet att lösa problem och variation av arbetsuppgifter kan monotoni minskas och arbetsmotivation ökas (Miller Franco et al., 2004).

”En aktivitet som är så rolig att den blir sin egen belöning ger bättre resultat än om motivationen ska komma från en förväntad belöning till exempel i form av pengar eller berömmelse”.

(Vedin, 2000, s.94)

Enligt Hagemann (1990) dör motivationen om medarbetarna inte känner att de har möjligheter att utvecklas och utnyttja sina resurser. Om arbetsuppgifter inte är krävande och stimulerande leder till att man tröttnar på sitt jobb. De flesta människor känner sig mest motiverade när de börjar på en ny arbetsplats, men arbetslust kan förloras på grund av dåliga arbetsförhållanden. Många företag tar inte tillvara på den kompetens som medarbetarna har och medarbetarna får då inga möjligheter att utnyttja och utveckla sin potential. Respons på framgång är viktigt för individers personliga tillfredsställelse, vilket kan fås till exempel i form av avancemang, högre lön eller högre titel. Men Hagemann poängterar att pengar betyder mindre jämfört med trivsel på arbetet och att det är hög motivation och inte pengar, som leder till ökad trivsel.

En studie om hotell anställdas motivation visade tydliga tendenser på att belöningar, såsom högre lön och bonus inte har så stor effekt för ökad motivation jämfört med känslan av att ha gjort ett bra jobb, till exempel att ha mer ansvar och kontroll över sitt jobb och möjlighet att använda sin kompetens. Anställdas tro på att en bra prestation leder till bättre lön, tillfällig bonus eller möjlighet till befördran hade negativa effekter för motivationen, när man kontrollerat för de anställdas tro på att en bra prestation leder till god känsla om sig själv och sitt utförda arbete. För bättre motivation är det således viktigt att de anställda mår bra, har ansvar på arbetet och får utmanande arbetsuppgifter och därför borde cheferna ge kontinuerlig feedback och erbjuda utbildning för de anställda (Chiang & Jang, 2008.).

Att organisationen är engagerad i de anställda och att organisationen värdesätter deras utföranden och bryr sig om deras välmående är viktigare än årliga bonusar när det gäller de anställdas motivation. Det betyder dock inte att belöningar, i form av pengar och bonusar, inte är viktiga för anställda när de står inför ett viktigt beslut som till exempel att stanna inom organisationen eller acceptera en ny position inom organisationen. Belöningar för ett väl utfört arbete motiverar inte prestationen på arbetet lika mycket som behovet av att känna tillfredsställelse för utfört arbete (Kuvaas, 2006).

Stress

Stress är en instinktiv försvarsreaktion som i grunden är bra. Stress gör kroppen redo för fysisk aktivitet och denna kraftansträngning var nödvändig för människans överlevnad redan i stenåldern. Då handlade det om kortvariga stresstoppar som försvann när faran var över och kroppen återgick till sitt normala tillstånd. Dagens faror är av annat slag och stresstopparna kan vara under längre perioder, vilket kan leda till ohälsa (Vårdguiden, 2009).

Ordet stress upplevs ofta som negativt för att det kan vara en orsak till ångest och allvarliga hälsoproblem. Ökad stress kan leda till bristande prestation, oavsett vårt försök att göra vårt bästa under stressiga situationer (Teasdale, 2006). Stress kan dock delas in i positiv och negativ stress. Positiv stress handlar om upplevelsen av möjligheter som kan stärka motivation, uppmärksamhet och prestation, till exempel en idrottsutövare i väntan på startskottet. Negativ stress handlar om hot när våra belastningar och ansträngningar blir så höga att vår bemästringsförmåga sjunker. Stress uppstår alltid i samspelet mellan individ och miljö och om händelser upplevs som stressiga eller inte, beror på personens subjektiva bedömning och tolkning av händelser (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Det finns forskning som visar att ålder har betydelse för upplevelsen av stress. Åldersskillnader i arbetsrelaterad stress upptäcktes i en undersökning som gjordes på yngre och äldre vårdsamordnare. De yngre vårdsamordnarna upplevde högre jobbpress och stress, men även i högre drag brister i organiserat stöd jämfört med de äldre och mera erfarna vårdsamordnarna (Gellis & Kim, 2004). Enligt Jürisoo (2001) kan yrkeserfarenhet minska stress eftersom högre kompetens minskar risken att misslyckas och därför drabbas yngre personer oftare av utbrändhet än äldre och mer erfarna. Däremot blir äldre kvinnor inom den offentliga sektorn oftare utbrända, oftast på grund av att de inte orkar hantera samhällets ökade krav och har svårt att anpassa sig till arbetslivets ökade komplexitet.

Enligt Coopers modell för yrkesbaserad stress finns det fem faktorer som påverkar på arbetsrelaterad stress. Den första av dessa är arbetsfaktorer som innefattar status, organisering, ansvar, fysisk arbetsmiljö, belastning och arbetstid. Den andra består av individens roll i organisationen, rollkonflikt som leder till stress. Den tredje faktorn handlar om sociala relationer och stöd som anses påverka negativt om det fattas eller är dåliga. Den fjärde faktorn är karriärutveckling där orealistiska ambitioner eller för höga krav utlöser stress. Den femte och sista faktorn är organisationsstruktur och organisationsklimat där brister i förhållanden som deltagande i beslut, autonomi och graden av engagemang i arbetet kan öka arbetstagarens upplevelse av stress (Cooper, 1978). För att minska arbetsrelaterad stress borde dessa fem faktorer bli uppfyllda och vara i balans.

Syfte

Arbetets huvudsakliga syfte är att studera vårdpersonalens trivsel och motivation i deras arbete och undersöka om trivsel och motivation upplevdes olika beroende på anställningsstatus, vikariat och fast anställning. Studien har fokus på de kvinnliga medarbetarna inom vården. Studiens syfte är dels att studera vilka faktorer bidrar till bättre trivsel på arbetet och vilka faktorer som anses främja arbetsmotivationen. Undersökningens övergripande frågeställning är: *Skiljer sig vikariers och fastanställdas upplevelse av motivation och trivsel på arbetet från varandra?* För att tydliggöra resultatet för denna formulerades följande frågeställningar: (a) upplever vikarier lägre arbetstrivsel jämfört med fast anställda; (b) upplever fast anställda högre motivation på arbetet än vikarier; (c) upplevs stress minska medarbetarnas motivation och trivsel på arbetet. Utifrån dessa frågeställningar utformades intervjuguidens frågeområden.

Metod

Deltagare

Åtta kvinnliga medarbetare på olika arbetsplatser inom vården i Mälardalens region i Sverige och i norra Finland deltog i studien. Arbetsplatserna valdes på grund av personliga relationer till personer i nyckelpositioner eller som medarbetare på dessa utvalda arbetsplatser inom vården. Ingen av undersökningspersoner jobbade på samma arbetsplats. Hälften av deltagarna var fast anställda och andra hälften vikarier, i båda grupperna var det fyra undersökningsdeltagare. Vikarierna var mellan 27 och 53 år gamla, med en medelålder på 36.5 år. Fast anställda var mellan 30 och 52 med en medelålder på 40 år. Vikariers anställningslängd var mellan 1 och 3 år, medelvärde 1.75 år. Fast anställdas anställningslängd varierade mellan 1 och 13 år, medelvärde 6.5 år. Intervjupersonernas befattning varierade från vårdbiträdare till undersköterskor. Totalt intervjuades nio personer, men endast åtta av dessa valdes ut till att vara med i undersökningen på grund av att forskaren bedömde att en av intervjuerna inte tillförde något till syftet. Orsaken till detta var att intervjupersonen upplevde situationen som stressig och inte kunde bidra med någon information.

Material

Undersökningens material bestod av en intervjuguide med av forskarens själv formulerade intervjufrågor utifrån den litteratursökning som gjordes inför studien. Intervjufrågorna var färdigt ordnade i intervjuguiden användes som stöd för forskaren under intervjuerna (Kvale, 1997). Intervjuguiden bestod av fyra olika frågeområden som var *trivsel*, *motivation*, *stress* och *sista frågor*. Sista frågorna innehöll så kallade komprimerande och sammanfattande frågor om trivsel och motivation. Under intervjuernas gång ställdes även ytterligare spontana frågor för att få ut så mycket information som möjligt och för att undvika missförstånd på grund av forskarens egen tolkning och uppfattning. Varje intervju spelades in på band för reducering av felkällor och ökning av undersökningens reliabilitet (Kvale, 1997). Till slut transkriberades intervjuerna och inspelningarna raderades.

Procedurer

Forskaren kontaktade de tänkbara intervjupersonerna och de nyckelpersoner som erbjudit sig att hjälpa till att hitta några relevanta personer för undersökningen via telefon. Under den första kontakten lämnades information om undersökningens syfte, tillvägagångssätt och etikfrågor. Forskaren informerade om konfidentialitet, dvs. att privata data som kan identifiera undersökningspersonerna inte skulle komma att redovisas någonstans och ingen kunde bli igenkänd. Varje deltagare informerades också om friheten att hoppa av under undersökningens gång (Etiska principer, 1992; Kvale, 1997). Undersökningsdeltagarna valdes utifrån tillgänglighets- och matchningsfaktorer för att hålla jämförelse grupperna homogena. På grund av några undersökningsdeltagares önskan om att kunna få intervjufrågorna i förväg, för möjligheten att förbereda sig, skickades intervjufrågorna via e-post eller post. De sista intervjufrågorna sparades däremot till intervjutillfället för att undvika avslöjandet av att undersökningen syftar på att jämföra vikarier och fast anställda.

Intervjuerna genomfördes i en bekant miljö för undersökningsdeltagarna, sex av intervjuerna på arbetsplatsen och två hemma hos respondenten. Varje intervju gjordes enskilt i ett rum där ingen annan vistades under intervjun. Innan intervjuerna påbörjades

informerades deltagarna ytterligare en gång om informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet (Kvale, 1997). Forskaren poängterade även att intervjuvaren handlar om varje deltagares egna tankar, känslor och upplevelser, att det inte finns svar som är rätt eller fel. Samtliga deltagare gav tillåtelse till inspelning av intervjun och längden på varje intervju var mellan 25 till 45 minuter. Efter intervjun erbjöds deltagarna möjligheten att få läsa den färdiga rapporten.

Databearbetning

Med hjälp av Kvales (1997) metod för meningskoncentrering analyserades intervjuerna. Analysen genomfördes från meningsenheter till kategorier och hade induktiv karaktär. Ordagran transkribering av varje intervjuinspelning genomfördes och sparades ner i skilda dokument. Utskrifterna av intervjuerna lästes genom för att ge en huvudsaklig uppfattning av resultatet. Efter detta sammanfattades varje intervjuresultat, så att all oväsentlig information sållades bort så att endast information med relevans för studien syfte blev kvar. I nästa steg lästes resultatet igenom mera grundligt för kodning av sammanfattningarna. Först delades koderna in i fyra kategorier: (a) faktorer som påverkar trivsel positivt, (b) faktorer som påverkar trivsel negativt, (c) faktorer som påverkar motivation positivt och (d) faktorer som påverkar motivation negativt. Efter analysen av dessa kategorier delades resultatet från varje kategori in i vikariers och fast anställdas egna kategorier för att kunna se skillnader i upplevelse i dessa grupper. Ytterligare en kategori bildades där undersökningsdeltagarnas egna värderingar och uppfattningar om möjliga skillnader på vikariers och fastanställdas trivsel och motivation togs upp. Detta för att kunna se hur varje undersökningsdeltagare själv uppfattade anställningsstatusen påverkan på trivsel och motivation.

Resultat

Studieresultatet visade att upplevelsen av trivsel och motivation på arbetet värderades ganska lika, oavsett anställningsstatus. Deltagarna ansåg att trivseln hade stor betydelse för deras motivation. Begreppen trivsel och motivation gick mycket in i varann och det visade sig att dessa faktorer är beroende av varandra för att arbetet skulle kännas positivt. De faktorer som upplevdes som positiva för deltagarnas trivsel och motivation på arbetet var socialt stöd, feedback, arbetsresultat och stress. En sammanställning av resultatet visas i Tabell 1.

Tabell 1, studie resultatet.

Faktorer som påverkar positivt på trivsel		Faktorer som påverkar negativt på trivsel	
<i>Vikariers synpunkter:</i>	<i>Fastanställdas synpunkter:</i>	<i>Vikariers synpunkter:</i>	<i>Fastanställdas synpunkter:</i>
Bra stämning, bra kommunikation, bra relationer, feedback, socialt stöd, utrymme för åsikter, fungerande samarbete, jämnfördelade arbetsuppgifter, kunna känna sig glad när man kommer på jobb och går därifrån, nya och utmanande arbetsuppgifter och säkerhet med arbetsuppgifter	Bra stämning, bra kommunikation, bra relationer, feedback, socialt stöd, utrymme för åsikter, fungerande samarbete, jämnfördelade arbetsuppgifter, fungerande organisation, ergonomi, trygg arbetsmiljö, gruppkänsla, frihet, ansvar, kompetens och rutiner med arbetsuppgifter.	Stress på grund av brist på tid eller personal, missnöjda på arbetsresultat, dålig stämning, prat bakom ryggen, konkurrens, en dålig chef, dålig kommunikation, samarbete som inte fungerar, konflikter, inget utrymme för åsikter, ojämnfördelade arbetsuppgifter, mindre ansvar, monotona arbetsuppgifter och patienter som inte samarbetar.	Stress på grund av brist på tid eller personal, missnöjda på arbetsresultat, dålig stämning, prat bakom ryggen, konkurrens, en dålig chef, dålig kommunikation, samarbete som inte fungerar, konflikter, okunniga och ovana vikarier och när man inte kan jobba rutinerad.

Faktorer som påverkar positivt på motivation		Faktorer som påverkar negativt på motivation	
<i>Vikariers synpunkter:</i>	<i>Fastanställdas synpunkter:</i>	<i>Vikariers synpunkter:</i>	<i>Fastanställdas synpunkter:</i>
Trivsel, bra gjort arbete, ha tid att utföra sina arbetsuppgifter, positiv feedback, känslan av att kunna hjälpa, få använda sina kunskaper, fungerande samarbete, bra stämning, bra kommunikation, fastanställning, utvecklande arbetsuppgifter, öppenhet för åsikter, möjligheten att lära sig nya saker och större ansvar.	Trivsel, bra gjort arbete, ha tid att utföra sina arbetsuppgifter, positiv feedback, känslan av att kunna hjälpa, få använda sina kunskaper, fungerande samarbete, bra stämning, bra kommunikation, utvecklande arbetsuppgifter, lön, rutiner, trygghet och frihet.	Bristande kommunikation, brister i rapport, känslan av misslyckandet med utfört arbete, dålig stämning, monotona arbetsuppgifter, ej fungerande samarbete, bristande feedback, motarbetning, ojämnfördelade arbetsuppgifter, stress på grund av tids- och personalbrist och all inte sköter sina arbetsuppgifter, inte kommer överens med andra, inget utrymme för åsikter och sämre arbetsvillkor och förmåner.	Bristande kommunikation, brister i rapport, känslan av misslyckandet med utfört arbete, dålig stämning, bristande feedback, monotona arbetsuppgifter, ej fungerande samarbete, motarbetning, ojämnfördelade arbetsuppgifter, stress på grund av tids- och personalbrist och all inte sköter sina arbetsuppgifter, inte kommer överens med andra, jobbat för länge på samma arbetsplats och på samma sätt och okunniga kollegor.

Socialt stöd upplevdes ha positivt effekt på trivsel, stress och arbetsresultat. Bra gjort arbete ökade motivation och hög motivationen ledde till bättre arbetsresultat. Relationen mellan motivation och trivsel upplevdes som stark, motivationsbrist sänkte trivseln och sämre trivsel sänkte motivationen. Deltagare som var motiverade visade sig också trivas bättre på sitt arbete. Stress påverkade arbetsresultatet negativt på grund av tids- eller personal brist. Stress sänkte även deltagarnas trivsel och motivation på arbetet.

Faktorer som ökar trivsel på arbetet och trivsel med sina arbetsuppgifter

”Om jag inte trivs så har jag nog ingen lust att komma till jobbet.” (Vikarie)

Studiens resultat visade många gemensamma värderingar och uppfattningar om trivsel hos varje undersökningsdeltagare oavsett anställningsstatus. Bra stämning i arbetsgruppen och på arbetsplatsen var bland de viktigaste faktorerna för trivsel. Bra kommunikation och bra relationer mellan medarbetarna och med chefer var en av orsakerna till bra trivsel. Detta innehöll bland annat kontinuerlig och positiv feedback och stöd från både arbetskamrater och chefer. Även feedback från patienter och deras anhöriga visade sig ha betydelse för trivseln. De flesta av undersökningsdeltagarna berättade att ett av de tillfällen som de kände mest trivsel på arbetet var när de hade gjort ett bra arbete och fått positiv feedback från patienten själv, deras anhöriga eller arbetskamrater, då kände de att deras insatser blev uppskattade.

”Känns det bra på arbetet, känns det bra att göra arbetsuppgifterna, då trivs jag. Då vill jag jobba, då känns det inte tråkigt att gå dit, det känns att det ger mig någonting.” (Vikarie)

Alla de fyra intervjuade vikarierna poängterade att det är viktigt att kunna känna sig glad när man går till jobbet och när man går därifrån, detta tyder på arbetsglädje. Men det var bara en av de fastanställda som tog upp denna faktor. En fungerande organisation, trygg arbetsmiljö och ergonomi var faktorer som bara de fast anställda tog upp. Öppenhet mot varandra och utrymme för att kunna uttrycka sina tankar och känslor på arbetsplatsen var lika viktigt både för fastanställda och vikarier. Samarbete och att alla drar i samma snöre på arbetsplatsen hade en enorm inverkan på trivseln.

”..för att arbetsklimat skulle vara positiv så måste vi alla blåsa i samma kol på jobbet.” (Vikarie)

På frågan om eventuella skillnader mellan vikariers och fastanställdas trivsel uppfattade deltagarna att fastanställda trivs bättre på grund av att de känner sig som en del av gruppen och arbetsplatsen. Individuella skillnader och personlighetsfaktorer påverkade mer än anställningsstatus. Deltagarna ansåg att det fanns både vikarier och fastanställda som trivs och inte trivs och personens personlighet betraktades som avgörande för grupptillhörighetskänslan. Några poängterade att man som vikarie började trivas bättre efter ett tag, när man väl hade kommit in i arbetsgruppen. Två av de fastanställda och två av vikarierna som intervjuades tyckte att som vikarie så hade man svårare att komma in i gruppen. Detta ansågs bero på att gruppen redan hade funnits i flera år och också umgicks privat.

”Är man öppen och glad så har man ju lättare att komma in i gruppen.” (Fastanställd)

Fast anställda uppskattade i högre grad frihet på jobbet, dvs. frihet att genomföra arbetsuppgifter, än vad vikarier gjorde. Även ansvar och yrkeskompetens verkade ha positiva effekter för trivsel för de fastanställda. De äldsta undersökningsdeltagarna, både vikarier och fast anställda, betonade jämt fördelade arbetsuppgifters betydelse för trivseln. Den äldsta vikarien upplevde ojämnt fördelade arbetsuppgifter orättvist och menade att det ofta är vikarier som får göra alla smutsjobb och ta de tyngsta eller svåraste patienterna. De äldst fast anställda såg jämt fördelade arbetsuppgifter som att alla ska sköta sina uppgifter så att man inte behöver göra de andras jobb också. Utmanande arbetsuppgifter och viljan att lära sig något nytt var mest viktigt för vikarier. Fast anställda däremot uppskattade rutiner i arbetsuppgifter och arbetssätt. Att känna sig säker med arbetsuppgifter och viljan att uppdatera sina kunskaper lyftes fram mer av vikarier när det gällde trivseln med arbetsuppgifter.

Faktorer som minskar trivsel på arbete och trivsel med sina arbetsuppgifter

I stort sätt var det motsatser till de faktorer som upplevdes främja trivseln på arbetsplatsen som istället har negativ betydelse för trivseln. Men på frågan om vad som har negativ effekt på trivseln blev det allmänna svaret stress, som ofta beror på brist på personal och tid. Detta ledde till att deltagarna inte kände sig nöjda med sina arbetsresultat. Dålig stämning i arbetsgruppen och prat bakom ryggar var en av orsaken till vantrivseln. Känslan av konkurrens mellan medarbetarna och mellan olika team väckte frustrerande känslor och ledde till dålig stämning. En av deltagarna, fast anställd, berättade att på deras arbetsplats fanns det ofta en känsla av konkurrens bland de fast anställda. De konkurrerade om kompetens och många upplevdes ha behov av att visa sig duktiga, vilket deltagaren upplevde som irriterande.

”Jag trivs inte på jobbet när jag känner otillräcklighet, när det finns för lite personal och jag inte har tillräckligt med tid att utföra mitt arbete. Jag tycker det sliter mig mest när jag inte hinner göra jobbet så som jag skulle vilja och att någon vårdtagare blir ledsn för det.” (Vikarie)

”..vi hade så dåligt stämning i den här arbetsgruppen att jag till och med sjukskrev mig för att jag tappade lusten att gå till jobbet. Då kändes det att jag inte trivdes alls och ville bara därifrån.” (Fastanställd)

En chef som inte brydde sig, lyssnade inte på sina medarbetare och var frånvarande, ledde till vantrivsel. Konflikter, samarbete som inte fungerar, bristande kommunikation och arbetskamrater som inte uppskattar och lyssnar på varandra upplevdes också inverka negativt på trivseln. Att det inte finns utrymme för att berätta sina åsikter var en mer vanlig orsak för

vantrivseln bland vikarier. Även ojämnt fördelade arbetsuppgifter och mindre ansvar ledde till vantrivsel hos vikarier.

”Man vill ju göra ett riktigt jobb och få ansvar, inte bara städa och byta blöjor.” (Vikarie)

”Det ska kännas okej och kunna säga vad man tycker utan att bli utpekad på något sätt.” (Vikarie)

Två av de fastanställda sa att okunniga och ovana vikarier påverkade deras trivsel, de trivdes bättre när de fick jobba med andra fastanställda som hade samma rutiner som dem. Att bli tvungen att fundera på om alla har skött sitt jobb eller att du blir tvungen att göra andras jobb upplevdes negativt för trivseln hos de fastanställda. Monotona arbetsuppgifter och patienter som var ovilliga att samarbeta hade betydligt större betydelse för vikariers vantrivsel än för det fast anställdas trivsel.

”Det är tråkigt att det är några av oss som får göra det mesta när andra inte bryr sig och bara lämnar sina uppgifter ogjorda, det känns att man inte uppskattar sina arbetskamrater.” (Fastanställd)

Deltagarna trodde själva att de skulle kunna påverka sin trivsel, genom sin egen inställning och humör. Genom att möta arbetsdagen med positiv inställning, vara trevligt mot alla och prestera sitt bästa kunde man enligt undersökningsdeltagarna trivas bättre på arbetet. Anställningsstatus upplevdes inte i ha någon betydelse för innebörden på svaren. Uppskattning från arbetskamrater och patienter tycktes däremot ha betydelse för både patienternas och medarbetarnas trivsel. Även uppskattning av andras åsikter och idéer och feedback togs upp här.

”Jag tycker det beror mycket på mig själv hur jag trivs, jag försöker tänka positivt och inte fastna på de negativa sakerna.” (Fastanställd)

”Jag gör mitt bästa och behandlar alla andra så som jag själv skulle vilja bli behandlad.” (Vikarie)

Faktorer som ökar motivation på arbetet och motivation med sina arbetsuppgifter

Undersökningsdeltagarna var eniga om vad arbetsmotivation är, de svarade alla att det handlar om arbetsglädje, trivsel, lust att arbeta och att du känner att det du gör är roligt.

”Jag tycker att grunden till arbetsmotivation är trivsel och fungerande arbetsmiljö.” (Fastanställd)

Den viktigaste faktorn som hade positiv effekt för undersökningsdeltagarnas motivation, oavsett anställningsstatus, var känslan av att man har gjort ett bra arbete. Genom positiv feedback från sina arbetskamrater, chefer, vårdtagare och deras anhöriga kunde arbetsmotivationen ökas. Patienternas glada miner och leende värmdde de flestas hjärtan och känslan av att få hjälpa var en av den mest motiverande kraften hos vårdpersonalen. Att kunna känna sig viktig och att få använda sina kunskaper upplevdes som en orsak till varför man jobbar. Pengar hade så klart stor betydelse, för att man är tvungen att försörja sig. Men pengar och lön var egentligen inte den viktigaste orsaken till varför man arbetar. På frågan, om ekonomisk trygghet leder till vilja att behålla sitt jobb och öka sin prestation, svarade alla att det är pengar som leder till viljan att behålla sitt jobb för att kunna klara av livet ekonomiskt. Men efter att de hade fortsatt att svara ändrade alla deltagarna sina svar och betonade att det snarare är trivseln, känslan av att man gör ett bra arbete, möjlighet till personlig utveckling,

bra stämning på arbetet och egen hälsa har störst betydelse och det väger mer än pengar. Alla vikarier sa dock att de skulle vilja få en fasttjänst för att känna ekonomisk trygghet. Det var bara en av de fastanställda som tyckte att ju mer pengar man får desto mera presterar man. Några av deltagarna trodde att de skulle prestera mer om de skulle få en bättre position och ett mer intressant arbete. Men de flesta tyckte att prestationen beror på varje individs personlighet och intresse för jobbet, ju nöjdare man är på sitt jobb desto mer presterar man. Deltagarna menade att det finns lata människor, som inte skulle prestera mer oavsett lön, och duktiga personer, som alltid presterar lika mycket oavsett mängden av pengar.

”Om det inte är något sådant jobb som man trivs med så ökar man väl inte sin prestation bara för pengarnas skull.” (Vikarie)

”Om man har fasta inkomster så presterar man väl sitt bästa för att hålla inkomsterna. Jag presterar alltid mitt bästa i alla fall, man ska göra sitt jobb så bra som man bara kan.” (Fastanställd)

”Här jobbar man inte för pengarnas skull utan för få hjälpa de sjuka människorna.” (Vikarie)

”Om jag får stor kreativ frihet så behöver jag kanske inte tjäna så mycket, bara jag får göra det som känns roligt.” (Fastanställd)

Fungerande samarbete på arbetsplatsen både med arbetskamrater och patienter betraktades som motiverande. Bra stämning och kommunikation lyftes även upp här. Vikarier lyfte upp öppenheten för åsikter oftare än fast anställda. De poängterade även att motivationen skulle öka om de fick en fast anställning även om friheten att vara vikarie och kunna styra sina arbetspass betraktades som positivt hos de två yngsta vikarierna. Viljan och möjligheten att lära sig något nytt visade sig mest motivera vikarier, medan fast anställda tyckte att rutiner på arbetet var mer viktigt. Alla utom en av de fast anställda och en av vikarierna sa att enda anledning till att de skulle sluta arbeta på sin arbetsplats var att de skulle få ett intressantare eller bättre jobb. De andra två sa att de inte skulle vilja sluta jobba på sin arbetsplats. På frågan om det finns skillnader på vikariers och fastanställdas motivation svarade sju av de åtta deltagarna att vikarier är mera motiverade på grund av att de är nya och fulla med energi och engagemang. Fast anställda har arbetat på samma ställe och haft samma arbetsuppgifter länge, vilken kunde leda till minskad motivation. Vikarier upplevdes vara nyfikna och motiverade att lära nya saker och öppna för förändringar vilket höll deras motivation på högre nivå. Men de flesta av undersökningsdeltagarna poängterade även individuella skillnaders påverkan, vissa nya är mer motiverade än andra och samma gällde även fastanställda. Intresse för arbetet togs upp även här, utan intresse kunde man inte vara lika motiverad som de som upplevde sitt jobb som intressant och roligt. En av deltagarna tyckte att fastanställda är mera motiverade på grund av att de har mera ansvar på arbetet. Även några vikarier poängterade att ett större ansvar skulle höja deras motivation. Högre motivation hos fastanställda ansågs även beror på trygghet, att de kände arbetsmiljön, sina arbetskamrater och arbetsplatsens rutiner bättre än vikarier.

”Vikarier kommer med nya tankar och lusten att utföra arbetet, när fastanställda har blivit uttråkat på sitt arbete och har ingen entusiasm kvar.” (Fastanställd)

”Fastanställda går på rutin och gör som de alltid har gjort så jag tror vikarier har mera att ge.” (Vikarie)

De fast anställda värderade säkerheten i sina arbetsuppgifter mer än vikarier gjorde. Friheten att styra sitt arbete och sina arbetsuppgifter upplevdes som mera betydelsefullt för motivationen bland fast anställda än vikarier. Möjligheten att använda sina kunskaper och att ha meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter verkade vara viktigare för de yngre

deltagarnas motivation, oavsett anställningsstatus. Positiv feedback, speciellt från patienter och deras anhöriga, av ett bra arbetsresultat var en av de mest motiverande faktorerna för motivationen att utföra sina arbetsuppgifter så bra som möjligt. Flera av undersökningsspersonerna poängterade att när de hade tid att utföra sitt arbete i lugn och ro blev arbetsresultatet bättre och de kände högre motivation.

”Det är ju alltid kul och höra om någon tycker om att man har gjort bra ifrån sig, det lyfter upp den här känslan av att man vill fortsätta göra likadant.” (Vikarie)

Faktorer som minskar motivation på arbetet och motivation med sina arbetsuppgifter

Bristande kommunikation mellan medarbetare och chefer och bristande rapportering, visade sig leda till sämre arbetsresultat och minskad motivation. Deltagarna upplevde då att de hade misslyckats och att de inte hade fått prestera sitt bästa. Dålig stämning på arbetet, samarbete som inte fungerar och motarbetning värderades som negativt för motivationen. Fast anställda nämnde oftare hur viktigt fungerande samarbete och kunniga kollegor är för dem. Den äldsta fast anställda hade väldigt negativa åsikter om vikarier som var nya och okunniga, hon såg dem som motivation dödare. Enligt deltagaren ledde detta till stress på grund av osäkerhet om allting var gjort och inta att allt gick på rutin. De yngsta, både fastanställda och vikarier, tyckte att för styrt och rutinerat arbete påverkade motivationen negativt. Att bli motarbetad var också negativt för motivationen liksom att man inte kommer överens med sina arbetskamrater eller chefer. Ojämn fördelning av arbetsuppgifter, brist på tid och personal, monotona arbetsuppgifter och att alla inte sköter sina arbetsuppgifter hade väldigt negativt inverkan för deltagarnas motivation. Dessa faktorer ökade deltagarnas stress, vilket i sin tur upplevdes leda till bristande motivation.

”Eftersom jag är bara en vikarie så har jag ingenting att säga till om och man blir ofta motarbetad om man är en vikarie med åsikter.” (Vikarier)

”Man kan ju inte som vikarie komma och ta över allting. Det är ju vi som vet hur allting fungerar för vi har ju jobbat där så länge.” (Fastanställd)

Vikarier betonade att de inte kände sig lika engagerade i sitt jobb på grund av att de upplevde att det inte fanns utrymme för dem att komma med sina åsikter och idéer. Detta ledde till tystnad om idéer och åsikter hos det flesta. Sämre förmåner och arbetsvillkor så som önskade semester och lediga dagar, sämre arbetsschema och osäkerhet om att få jobba ledde till sämre arbetsmotivation hos vikarier. På frågan om vem som skulle ha lättare att säga upp sig, vikarie eller fast anställd, svarade alla deltagare att det är lättare för vikarier att sluta. E ansåg inte ha så mycket att förlora jämfört med fast anställda. Bra arbetsvillkor och förmåner ansågs som en morot för motivationen. Som fast anställd visade det sig vara svårare att säga upp sig på grund av trygghet, ju längre man har jobbat desto tryggare känner man sig med sina arbetsuppgifter och med sina arbetskamrater.

”Fastanställda kan klaga till chefer men om du som vikarie klagat ofta om schemat och semester, så när din anställningstid utgår behöver du inte komma tillbaka.” (Vikarie)

”Fastanställda är mer lojala mot anställaren och tänker mera på konsekvenserna än vikarier.” (Fastanställd)

”Jag har ju sagt till och med till min chef att jag jobbar här enbart för arbetskamraternas skull.” (Fastanställd)

Betydelse av feedback lyftes upp även här, bristande feedback betraktades som att de inte fick någon uppskattning eller belöning för en bra arbetsinsats, vilket ledde till sämre motivation. Oavsett anställningsstatus tyckte undersökningsdeltagarna att om de inte får feedback, antingen negativ eller positiv, tappar de lusten att göra bra ifrån sig.

”Man behöver ju höra ibland hur duktig man är för att orka fortsätta prestera bra.” (Fastanställd)

Stress

”..man tar den inställningen att man inte behöver vara kunnig på allting så känner man inte sig lika stressat.” (Vikarie)

Orsaker till stress visade sig vara samarbete som inte fungerar mellan arbetskamrater och personalbrist som leder till tidsbrist, vilket i sin tur leder till att de inte hinner göra sina arbetsuppgifter så som de vill. För stor arbetsbörda och för krävande arbetsuppgifter anses som stressfaktorer. Hur deltagarna gjorde för att klara av kraven varierade beroende på anställningsstatus, vikarier tog reda på saker genom att fråga andra och uppdaterade sina kunskaper genom att söka information själva och repetera skolböcker. Fast anställda svarade oftast att de gick utbildningar för att uppdatera sina kunskaper. Stöd från arbetskamrater och chefer, andras hjälp och att man kom överens med sina arbetskamrater minskade stressen. De fast anställda tyckte i högre grad att rutiner och kunnig personal minskade deras stress medan vikarier poängterade att osäkerhet med arbetsuppgifter ökade deras stress. Kommunikation som inte fungerade bra upplevdes som stressande. Deltagarna upplevde också att stressnivån blev högre när de inte fick tillräckligt med information om dagens händelser och när patient rapporter var bristande.

”Att få stöd från arbetskamrater minskar stressen för då känns inte mitt ansvar lika tungt.” (Fastanställd)

”Arbetet ska vara utmanande men inte för utmanande och krävande för att känna balans i arbetet.” (Fastanställd)

Några av undersökningsdeltagarna poängterade att de krav de ställer på själva och den egna tron på att klara av vissa krävande situationer hade betydelse för hur stressade de kände sig och hur bra de klarade av stressen. Även privat livet ansågs som en faktor som kunde påverka stress, om livet allmänt var stressigt och man hade problem hemma följde dessa känslor med på jobbet.

”Om allting är inte så som de ska vara så är man stressad och irriterad även på jobbet.” (Vikarie)

Socialt stöd

Alla deltagare upplevde att utan socialt stöd fanns inte orken att gå vidare i livet, människan behöver andra för att orka kämpa.

”Att jag har stöd i mitt liv gör att jag orkar fortsätta.” (Vikarie)

Arbetskamraternas stöd och hjälp betraktades som oerhört viktigt för att orka kämpa efter motgångar som man möter på arbetet och hemma. Oavsett anställningsstatus tyckte undersökningsdeltagarna att stöd både på jobbet och hemma hjälpte dem att orka med livets motgångar. Att man fick ventilera arbetsrelaterade saker på jobbet med sina arbetskamrater under en arbetsdag hjälpte dem att kunna lämna arbetet utan att tänka på det när man gick

hem. Även vänner och familjens stöd ansågs som viktigt. Vänner och familjens förståelse och stöd efter en jobbig arbetsdag hjälpte undersökningspersoner att kunna slappna av. Genom att ventilera både dåliga och bra saker och ha möjligheten att dela arbetsbördan med andra hjälpte dem att släppa tyngden från axlarna.

”Ibland när man har haft en tuff dag så behöver man chansen att prata med andra för att kunna slappna av.” (Fastanställd)

”Att min familj förstår mig och stödjer mig när jag haft en dålig dag på arbetet hjälper mig att bli glad igen.” (Fastanställd)

Resultatet visade att socialt stöd hade positiva effekter för deltagarnas trivsel, motivation och stress. För att trivas på arbetet behövde deltagarna få stöd och hjälp från arbetskamrater och chefer. Motivation ökade när andra hjälpte till och erbjöd stöd. Stress kunde lindras när deltagarna fick dela arbetsbördan och ventilera känslor med sina kollegor. Vikarier upplevde att de inte kunde få socialt stöd på jobbet i samma grad som fast anställda, som har arbetat i gruppen längre. Men socialt stöd från arbetskamraterna minskade ytligheten när man väl hade kommit in i arbetsgruppen.

”Man får ju hjälp om man frågar men stöd så, när du har något på hjärtat, så får du inte i början. Det känns som djupare känslor ska hållas inne i början.” (Vikarie)

”Det är viktigt att man hjälper upp varandra istället för att går hugger varandra på ryggen, att man stöter varandra, lyfter upp varandra istället för att trycka ner varandra.” (Vikarie)

”Att få dela irritationer och sorger direkt i fikarummet hjälper ju att kunna släppa de.” (Vikarie)

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka vikariers och fast anställdas trivsel och motivation på arbetet och undersöka om det finns skillnader i upplevelse av dessa faktorer beroende på anställningsstatus. Resultatet visade att det fanns skillnader mellan hur deltagarna upplevde motivation och trivsel beroende på anställningsstatus. Vikarier trivdes sämre på arbetet jämfört med fast anställda. Deltagarnas värderingar av faktorer som främjar trivsel och arbetsmotivation hade i stort sett samma drag, men vissa skillnader fanns beroende på anställningsstatus. Socialt stöd lyftes upp som en viktig faktor för trivsel och motivation i båda grupperna. Stress värderas av både grupperna som en faktor som minskade trivsel och motivation.

Faktorer som är viktiga för trivsel på arbetet

Studien visar att en bra stämning i arbetsgruppen och fungerande samarbete var de viktigaste faktorerna för deltagarnas trivsel på arbetet. Uppfattningar om vad trivsel innebär och vilka faktorer som bidrar till ökad trivsel på arbetet skilde sig inte beroende på anställningsstatus. Däremot varierade fast anställdas och vikariers egna erfarenheter, värderingar och känslor om trivsel på arbetet.

Det finns således skillnader i hur fast anställda och vikarier upplever trivseln på arbetet. Herzbergs teori om trivsel menar att vantrivseln försvinner när hygienfaktorer är goda vilket kan kopplas till denna studies resultat av att fast anställda trivs bättre (Herzberg, 1965;

Kaufmann & Kaufmann, 2005). På grund av fastanställdas bättre löneförhållanden, trygghet och status var deras trivsel på arbetet högre jämfört med vikarier. Då vikarier inte får sina motivationsfaktorer tillfredställda, upplever de att de har mindre ansvar och får mindre uppskattning. De har inte heller alltid möjlighet till utveckling och har därmed svårare att öka sin trivsel på arbetet. Fast anställdas upplevelser av bättre fysiska och sociala arbetsförhållanden ökar deras trivsel, men vikarier kan däremot känna att de inte tillhör gruppen och uppfattar inte arbetsmiljön lika trygg som fastanställda gör.

Tidigare forskning har visat att vikariers sämre trivsel på arbetsplats kan bero på missnöjdhet i karriär (Tak & Liam, 2008). Vikarier har inte lika mycket utrymme att ventilera sina åsikter och får inte lika mycket ansvar vilket kan leda till att de inte känner sig nöjda med sin karriär. Denna studies resultat tyder på att vikarierna upplevde att de skulle trivas bättre om arbetet var mer utmanande och utvecklande.

Fungerande samarbete och feedback från arbetskamrater och chefer hade positiva effekter för medarbetarnas trivsel. En chef som är närvarande och bryr sig om sina medarbetare är viktig för att hålla upp stämningen i arbetsgruppernas. Även bra kommunikation och socialt stöd inverkade på deltagarnas trivsel. Vikarier kände i högre grad att de inte fick lika mycket stöd på arbetet på grund av att de inte var en del av arbetsgruppen. Samtliga deltagare, oavsett anställningsstatus, poängterade att vikarier har svårare att komma in i gruppen och känna sig som en del av arbetsgruppen. Även om individuella egenskaper har betydelse för hur man kommer överens med andra så släpper inte fast anställda in vikarier i gruppen direkt utan det tar tid.

Tidsbrist och personalbrist orsakade stress hos undersökningsdeltagarna vilket ledde till vantrivsel och sämre arbetsresultat. När man inte kan vara nöjd med sina arbetsinsatser leder det till vantrivsel, enligt Herzbergs teori (Hertzberg, 1965). När man får tillräckligt med tid att utföra sitt arbete och kan ge sitt bästa minskar stressen och leder till bättre arbetsresultat. Studiens vikarier betonade känslan av arbetsglädje, vilken istället försvinner när arbetet blir stressigt.

Faktorer som är viktiga för motivation på arbetet

Resultatet i denna studie visade att trivsel var en av de viktigaste faktorerna för ökad motivation och att motivationen sjunker när medarbetarna vantrivs. Att arbetet inte är utvecklande, utmanande och arbetsuppgifter monotona upplevdes leda till sämre motivation. Känslan av att kunna använda sina kunskaper, känna sig viktig och njuta av sitt arbete var det viktigaste för motivation. Arbetsglädje och egen utveckling ansågs vara mer viktigt för motivationen än pengar. Bra relationer med arbetskamrater, chefer och patienter upplevdes främja deltagarnas motivation. Fungerande samarbete och jämnt fördelade arbetsuppgifter ökade motivationen medan brister i kommunikation och stöd hade negativ inverkan.

Olika faktorer påverkade vikariers och fastanställdas upplevelse av motivation. Enligt McClellands behovsteori har människor prestationsbehov i arbetslivet och vikarierna i denna studie kunde inte få detta behov uppfyllt vilket sänkte deras motivation (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Att ha mindre ansvar upplevdes sänka motivationen. Eftersom fast anställda kunde få Maslows behovshierarkis flesta steg uppfyllda ledde det till högre motivation. Fast anställda känner sig tryggare med fasta inkomster och bättre lönevillkor, när vikarier hade stort behov av att bli fastanställda för att kunna känna likadant. Vikarier ansåg att socialt stöd och acceptans från arbetskamrater var sämre beroende på deras anställningsstatus och att de hade svårare att komma in i gruppen. Både vikarier och fastanställda ansåg att uppskattning från ledning och arbetskamrater påverkade motivationen positivt. Vikarier kände även att de inte hade lika mycket utrymme att förverkliga sin

potential. Att inte kunna komma med åsikter och idéer hade negativ inflytande på vikariernas motivation, vilket även kunde sänka deras prestationsvilja. När man inte får möjlighet att uttrycka sina idéer och åsikter kan detta leda till apati och göra arbetet mindre utmanande. Det är viktigt, enligt Maslow, att möjligheter till självförverkligande finns för att ha motiverande krafter (Kaufmann & Kaufmann, 2005; Muchinsky, 2003).

Resultatet i denna studie visade att de fast anställda uppskattade lön som den motiverande faktorn högre än vad vikarierna gjorde. Men det visade sig att lön för att klara av livet var den viktigaste orsaken att man arbetade, men det var inte den var mest motiverande. Dock upplevde vikarier att fast tjänst skulle höja deras motivation, osäkerheten om anställning och dåliga arbetsvillkor sänkte deras motivation. Men även mindre ansvar och känslan av att man är mindre värd som vikarie hade negativ inflytande på vikariernas motivation. Som tidigare forskning visat, är det andra faktorer än lön och bonus som motiverar oss och får oss att må bra på jobbet. Lön och bonus är ett basbehov, men anses inte vara den viktigaste faktorn för vårt välmående, vår trivsel och motivation på arbetet. Som Chiang och Jang (2008) poängterade att det är de anställdas välmående på arbetet, att de har ansvar och får utmanande arbetsuppgifter som leder till bättre motivation. Därför är det viktigt att chefer ger kontinuerlig feedback och erbjuder utbildning till sina fastanställda. Även denna studies resultat tog hänsyn till feedback från chefer, arbetskamrater och patienter. Feedback upplevdes som en central del av motivation och prestation. För att orka prestera behövs det uppmuntran, uppskattning och feedback som stöd för våra insatser.

Yrkeskompetens och säkerhet i arbetsuppgifter främjade motivationen. Deltagarna tyckte att säkerheten i utförandet av arbetsuppgifterna var viktigt för upplevelsen av motivation. Fast anställda betonade att kunniga kollegor och fungerande samarbete framför allt främjade deras motivation. Rutiner och säkerhet i att alla har skött sina arbetsuppgifter var positivt för de fast anställdas motivation. Att arbetsuppgifterna inte var jämnt fördelade och att alla inte skötte sina arbetsuppgifter ordenligt sänkte istället motivationen. Orsaken till fast anställdas lägre motivation visade sig vara rutinerat arbetssätt och att de har blivit trötta på sitt arbete då de har jobbat på samma sätt och på samma ställe i många år. Däremot ansågs vikarier ha högre motivation på grund av att de inte har blivit trötta på sitt arbete ännu och uppskattade utmanande arbetsuppgifter mer än de fast anställda gjorde.

Metoddiskussion

Studiens trovärdighet anses vara hög på grund av ett antal faktorer i proceduren, exempelvis att intervjuaren ställde ytterligare sammanfattande frågor under intervjuerna för att säkra att deltagarnas svar var korrekt uppfattade. Forskaren följde i stort sätt intervjuguiden men i vissa fall var frågornas omformulering nödvändig för att tydligöra innebörden på det som frågades. Vissa frågor placerades om med hänsyn till deltagarnas svar, då de gick in på ett av frågeområdena. Varje deltagare svarade på varje intervjufråga utan att vilja hoppa över någon av frågorna. I slutet av varje intervju fick deltagarna ställa egna frågor eller berätta något som de eventuellt hade kommit på under intervjuens gång. Intervjuerna hölls i trygg och lugn miljö där deltagarna kunde känna sig ostörda.

Identitetsskyddet var viktigt för deltagarna och därför har redovisning om detaljer om deltagarnas utelämnats. Studiens reliabilitet får anses som hög på grund av att varje intervju spelades in och ordgrann transkribering kunde genomföras.

Studiens slutsatser baseras på subjektiva utlåtanden som har framkommit från intervju materialet av undersökningsdeltagarens egna svar. Undersökningsdeltagarnas svar var eniga oavsett anställningsstatus men även när man tog hänsyn till deras anställningsstatus var dessa två grupper skilda svar samstämmiga. I vissa frågor kunde man skilja vikariers och fast

anställdas svar från varandra. Detta kan bero på att intervjufrågorna till viss del var styrande och därför ledde till väldigt homogena svar hos intervjupersonerna. Efter nio intervjuer, fyra med vikarier och fem med fastanställda, ansågs studieresultatet nå den krävda mättnaden. Forskaren hade i början tänkt sig att intervjua tio personer men på grund av en avbokning som en av de tänkta deltagarna gjorde och en misslyckad intervju, nöjde sig forskaren med att använda sig av totalt åtta intervjuer som tillsammans ansågs uppnå mättnad.

Slutsats

Denna studie påvisade att det fanns skillnader i undersökningsdeltagarnas trivsel och motivation. Fastanställda hade bättre arbetsvillkor och kände sig mera trygga på jobbet vilket anses vara viktigt för välmående på arbetet. Eftersom medarbetarna inom vården arbetar med att få de sjuka människorna att må bättre är det oerhört viktigt att medarbetarna själv mår bra för att kunna hjälpa andra. Med detta yrke är det viktigt att kunna känna att man har kunnat hjälpa patienter, de flesta poängterade att patienternas välmående och framsteg var en av de viktigaste faktorerna för deras trivsel och motivation på arbetet. Socialt stöd och feedback från arbetskamrater och chefer ansågs som nyckel för uppmuntran och bra arbetsresultat och därför borde dessa faktorer lyftas upp på fokus. Med hjälp av socialt stöd och feedback kan man förbättra medarbetarnas prestation och deras inre känsla av nöjdhet av det utförda arbetet. För att kunna förbättra medarbetarnas välmående, trivsel och motivation på arbetet borde flera bli fastanställda. Vikarier trivdes inte lika bra på sitt arbete och framför allt kände de sig mindre värda på grund av att de inte har lika mycket ansvar, utrymme för sina åsikter och lika bra arbetsvillkor. För att öka trivsel och motivation borde stress faktorer som brist på tid och personal minskas och även socialt stöd från arbetskamrater och chefer ökas. Det som skulle minska grupperingar och öka vikariers möjligheter att komma in i gruppen, skulle kunna vara ett rullande system där medarbetarna får byta enhet och grupp efter till exempel varje halv år. På detta sätt kan även monotoni med arbetsuppgifterna minskas, utmaningar och variation ökas. Om inte fastanställa flera personer skulle man kunna med hjälp av rullande system öka vikariers möjligheter att kunna känna sig likvärdiga och minska fastanställdas dominans.

Framtida forskning

På grund av begränsat antal undersökningsdeltagare kan inte denna studies resultat generaliseras och därför skulle en bredare undersökning inom detta område vara intressant att genomföras för att verkligen se hur anställningsstatus påverkar vårdpersonalens trivsel och motivation. Eftersom undersökningsdeltagarna hade så starka åsikter och tankar om att vikarier trivs sämre borde en bredare undersökning göras för att studera de faktorer som leder till försämrat trivsel och för att kunna göra åtgärder. Vårdpersonalens välmående är oerhört viktigt för patienters välmående och därför borde vårdpersonalens välmående tas till hänsyn.

Referenser

- Chiang, C-F. & Jang, SC. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation [Electronic version]. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 313-322.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1978) *Understanding executive stress*. London: McMillan.
- Etiska principer (1992). *Kompendium: Riktlinjer och råd*. Stockholm: Sveriges Psykologförbund.
- Gellis, Z. D., & Kim, J. C. (2004). Predictors of depressive mood, occupational stress, and propensity to leave in older and younger mental health case managers [Electronic version]. *Community Mental Health Journal*, 40(5), 407-421.
- Hagemann, G. (1990). *Konsten att motivera*. Malmö: Liber-Hermods.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18, 393-402.
- Jürisoo, M. (2001). *Burnout - från stress och utbrändhet till den goda organisationen*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level [Electronic version]. *Journal of organizational behavior*, 27, 365- 385.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Miller Franco, L., Bennet, S., Kanfer, R., & Stubblebine, P. (2004). Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *Social Science & Medicine* 58, 343–355.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work* (7th ed.). Phoenix: Thomson Learning.
- Tak, J. & Lim, B. (2008). The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in information technology companies in Korea [Electronic version]. *Journal of career development*, 34, 423-437.
- Teasdale, E. L. (2006). Workplace stress [Electronic version]. *Psychiatry*, 5, 251-254.
- Vedin, B-A. (2000). *Vad vet jag om Innovation och Kreativitet*. Malmö: Alhambra AB.
- Vårdguiden, Stockholms läns landsting. Hämtat den 30 april 2009 från <http://www.vardguiden.se/templates/Article.aspx?Articleid=3243>.
- Zangaro, G. A. & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction [Electronic version]. *Research in Nursing & Health*, 30, 445-458.
- Uhlin, T. (den 15 september 2003), Artikel nr: 2103 *Chefens hållning och samarbetet avgörande för trivseln på jobbet*. Tidningen Arbetsliv, hämtad den 30 april 2009 från <http://www.prevent.se/arbetsliv/artiklar/artikel.asp?id=2103>.

Intervjuguide för intervjuer

1. Trivsel

- Vilka faktorer tycker du påverkar din trivsel på arbetsplats och med dina arbetsuppgifter?
- Vilka faktorer anser du ha positiva och negativa effekter på trivsel?
- Kan du berätta om ett tillfälle när du kände att du trivdes bra i ditt arbete?
- Kan du berätta om ett tillfälle när du kände att du inte trivdes så bra i ditt arbete?
- På vilket sätt tycker du att din trivsel och arbetsmiljö påverkar din arbetsmotivation?
- Hur gör du för att trivas i arbetet?

2. Motivation

- Vad innebär arbetsmotivation för dig?
- Vilka faktorer anser du motiverar dig mest i ditt arbete?
- Vad vill du ha ut av ditt arbete?
- Kan du berätta om ett tillfälle när du kände dig extra duktig och nöjd ditt arbete? (Varför?)
- Kan du berätta om ett tillfälle när du kände att du hade sämre möjligheter att prestera ett bra resultat på ditt jobb?
- Vilka faktorer anser du har positiva och negativa effekter på arbetsmotivation?
- Det sägs att ekonomisk trygghet (fasta inkomster = lön) leder till viljan att hålla sitt jobb och öka sin prestation, hur ser du detta?
- Hur/vad gör du om du har idéer och åsikter som gäller jobbet? (Varför gör du så?)

3. Stress

- Hur gör du för att nå de krav som du har på dig i ditt arbete?
- Hur tycker du socialt stöd (stöd från kollegor, chefer, vänner, familjen) påverkar på din välmående på arbetet? (Varför är det viktigt att få stöd?)
- Vilka faktorer anser du minskar stress på arbetet?
- Hur gör du för att ha kontroll över ditt arbete, alltså att du känner dig säkert med dina arbetsuppgifter och arbetsmiljön?

4. ”Sista frågor”

- Vad motiverar dig att fortsätta arbeta på det sätt som du gör nu?
- Vad skulle få dig att sluta det här jobbet?
- Om du jämför vikarier och fastanställda vilka skillnader märker du i deras motivation och trivsel, varför tror du finns sådana skillnader?
- Vad tycker du, har vikarier och fastanställda lika mycket ansvar?
- Om du föreställer dig en situation där en vikarie och en fastanställd inte trivs i arbetet och känner inte sig motiverade, tror du att det skulle finnas skillnad mellan dessa två om hur lätt de skulle säga upp sig? Varför skulle dessa två skilja sig från varandra?
- Hur tror du att ditt privata liv påverkar ditt arbetsliv?
- Vilka saker gör dig glad i ditt arbete?