



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Enhetschefer för hemtjänst

- En kvantitativ studie om inställningen till sitt uppdrag

Socionomprogrammet

C-uppsats

Författare: Emma Liljegren

Handledare: Thomas Carlsson

Abstract

Titel: Enhetschefer för hemtjänst- En kvantitativ studie om inställningen till sitt uppdrag

Författare: Emma Liljegren

Nyckelord: Enhetschef, hemtjänst, arbetstillfredsställelse

Att vara enhetschef för dagens äldreomsorg beskrivs ofta inte var lätt. Uppdraget innebär en balansgång mellan olika förväntningar från olika aktörer som befinner sig på olika nivåer. Media rapporterar inte allt för sällan om fall av vanvård och ständiga ekonomiska besparingar inom dagens äldreomsorg. Tidigare forskning har visat på att uppdraget kan vara världens bästa men också omöjligt och det finns svårigheter att rekrytera bra personer. Denna uppsats syftar till att undersöka inställningen som enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst har till sina uppdrag. Frågeställningarna är

- I vilken omfattning är man tillfreds med sitt uppdrag?
- Vad anser man vara den huvudsakliga delen i sitt uppdrag?
- Vilka faktorer kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag?

Undersökningen har genomförts med hjälp av en enkät som mejlats ut till enhetschefer för hemtjänst i Göteborgsregionens 13 kommuner. 51 enhetschefer besvarade enkäten. Resultatet visar på att arbetstillfredsställelsen bland cheferna är hög i stor omfattning. De flesta upplever arbetet som ett meningsfullt och fritt arbete. Vad man anser är den huvudsakliga delen i uppdraget är olika för de medverkande, men de flesta anser att det är personalen och att det är arbetsledning som man ska ägna mest tid till. Utbildningsbakgrund, stöd ifrån chef och upplevelsen av feedback är några faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag.

Innehåll

1. Inledning	1
1:1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3 Organisationen, verksamheten och ledaren.....	2
1.3.1 Beställar-utförarmodellen.....	2
1.3.2 Hemtjänst.....	3
1.3.3 Enhetschef.....	4
2. Tidigare forskning	6
2.1 Mellanchefer inom hemtjänst.....	6
2.2 Förändring av ledningsfunktion	6
2.3 Äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar.....	7
2.4 Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen	8
2.5 Andra studier om arbetstillfredsställelse.....	8
2.6 Sammanfattning.....	9
2.6.1 Arbetstillfredsställelse.....	9
2.6.2 Uppdraget	9
3. Teoretisk ansats	10
3.1 Handlingsteori	10
3.2 Rollteori	11
3.3 Arbetstillfredsställelse.....	12
3.3.1 Job satisfaction	12
3.3.2 Flow-teorin	13
4. Metod	15
4.1 Val av metod.....	15
4.2 Datainsamlingsförfarandet.....	15
4.3 Population och urval	16
4.4 Litteratursökning	17
4.5 Analys och resultat	18
4.6 Etik och miljöaspekt	18
4.7 Generaliserbarhet	19
4.8 Validitet	19
4.9 Reliabilitet	20
4.10 Metodproblem	20
4.10.1 Enkäten.....	20
4.10.2 Systematiska fel.....	21
4.10.3 Bortfallsanalys	21
4.10.4 Tekniska problem	22
5. Resultat	23
5.1 De som besvarat enkäten.....	23
5.2 Arbetstillfredsställelse.....	24
5.2.1 Nöjd eller missnöjd.....	24
5.2.2 Förväntningar	25
5.2.3 Arbete som är viktigt för andra	25
5.2.4 Feedback	25
5.2.5 Känslan av ensamhet.....	26
5.2.6 Stöd ifrån chef	26

5.2.7	Upplevelsen av kontroll.....	27
5.2.8	Kunskap	27
5.2.9	Långa eller korta arbetsdagar?.....	27
5.2.10	Koncentration.....	28
5.2.11	Sömnsvårigheter	28
5.2.12	Arbeta övertid	28
5.3	Uppdraget.....	29
5.3.1	Viktigaste delen	29
5.3.2	Arbetsfördelningen	30
5.3.3	Önskad arbetsfördelning.....	31
5.3.4	Frihet i arbetet.....	32
5.3.5	"Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?"	32
5.4	Faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag.....	33
5.4.1	Utbildningsbakgrund	33
5.4.2	Erfarenhet av ledarskap inom äldreomsorg.....	34
5.4.3	Medarbetarantal	34
5.4.4	Feedback	36
5.4.5	Stöd ifrån chef	37
5.4.6	Känslan av kontroll	38
6.	Analys och diskussion	38
6.1	Arbetsstillfredsställelse	38
6.2	Uppdraget.....	41
6.3	Faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag.....	43
7.	Slutsats	47
7.1	I vilken omfattning är man tillfreds med sitt uppdrag?	47
7.2	Vad anser man vara den huvudsakliga delen i sitt uppdrag?	47
7.3	Vilka faktorer kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag?	47
7.4	Avslutande reflektioner.....	48
8.	Källförteckning.....	49
8.1	Böcker.....	49
8.2	Internet.....	50
8.3	Rapporter och uppsatser.....	50
9.	Bilaga 1	51
10.	Bilaga 2	52
11.	Bilaga 3	57
12.	Bilaga 4	60
13.	Bilaga 5	62

1. Inledning

1:1 Bakgrund

Jag har under socionomutbildningens gång mer och mer kommit att intressera mig för ledarskap och organisation inom social omsorg. Höstterminen 2008 gjorde jag 20-veckors praktik hos en enhetschef inom funktionshinder. Min praktiktid gav mig mycket inspiration för framtida yrkesroll då min handledare förmedlade stor arbetsglädje för sitt uppdrag och gav mig stor inblick i både verksamhetsledning och diverse personalfrågor.

Väl dags för uppsats så kretsade mina tankar kring att skriva om något inom äldreomsorg och ledarskap. Eftersom jag genom min praktik fått en bra inblick i funktionshinder fann jag äldreomsorg som ett bra val, då det är inom social omsorg jag ser mig själv jobba inom i framtiden. Sveriges äldreomsorg är ett ämne som debatteras flitigt i media. Den bild som målas upp är ofta ingen positiv utan handlar mestadels om stora besparingar eller upptäckta fall av vanvård. Ett av de senaste fallen var i december förra året då en kvinna legat död i sex veckor på ett kommunalt serviceboende (Blekingeläns tidning 08-12-10) Att vara chef inom dagens äldreomsorg räknas inte som något lätt uppdrag, utan kräver mångsidighet. Uppdraget balanseras mellan många olika aktörer, ofta med stora besparingskrav som väger tungt. Socialstyrelsen skriver i en rapport från 2003 att många chefer inom vård och omsorg uppger att de har omöjliga uppdrag. I rapporten skrivs det att en chef med personalansvar inte ska ha fler än 30 stycken medarbetare då arbetstiden inte anses som tillräcklig för fler. Trots detta har mer än hälften av chefer inom kommunal vård och omsorg betydligt fler medarbetare. Enligt Socialstyrelsen innebär detta att mer än hälften av cheferna inte har förutsättningarna att lyckas med sitt uppdrag.

Jag hade till en början många olika ämnen, när jag fann en intressant c-uppsats som skrivit på institutionen för socialt arbete föregående år. Uppsatsen har titeln "Världens bästa jobb" och är en kvalitativ studie av enhetschefen inom äldreomsorgen. Författarna till uppsatsen, Holmberg och Härensjo refererar bland annat till en avhandling av Maria Wolmesjö. Denna avhandling nämner bland annat svårigheten att rekrytera chefer inom äldreomsorgen (Wolmesjö, 2005). Med dessa två undersökningar i tankarna formas frågan: Hur kan det vara svårt att rekrytera chefer till världens bästa jobb? Det är med denna fråga som utgångspunkt min uppsats tar sin början Hör till saken gör att min handledare under praktiken också hade haft uppdrag inom äldreomsorgen och hon förmedlade att de hade varit väldigt givande uppdrag. En annan som skriver om glädjen inför uppdraget är en enhetschef inom äldreomsorgen vid namn Gunvi Jönsson (2002). Hon skriver att efter 23 år är det fortfarande roligt att gå till jobbet. I en rapport från SKTF (2003) som baseras på enkätundersökning bland enhetschefer inom äldreomsorg återfinns kommentarer som " *Det är ett av de viktigaste arbeten man kan utföra. Känner mig nyttig*" och " *Att ge människor meningsfullhet och personlig frid, att man jobbar med människor är ett livselixir för mig*" (SKTF, 3/00).

Tidigare forskning visar på att uppdraget som enhetschef inom äldreomsorg kan vara "världens bästa" men också ett omöjligt uppdrag. Jag avser med min uppsats att undersöka i en enkätstudie hur enhetschefer för kommunal hemtjänst inom äldreomsorgen känner inför sitt uppdrag. Jag har avgränsat mig till hemtjänst då jag tror att jobbet som enhetschef för särskilt boende och hemtjänst skiljer sig markant så det är mer vinning i att studera de olika uppdragen för sig när undersökningen är begränsad till att vara relativt liten.

Undersökningen vänder sig också endast till de som har ett renodlat enhetschefsuppdrag, det vill säga utan inslag av handläggning. Jag vänder mig också enbart till enhetschefer inom kommunal hemtjänst då privata utförare än inte är så omfattande och gäller då oftast enbart serviceinsatser såsom städ och tvätt.

Jag är inne på mitt sista år på socionomprogrammet och jag ska snart ut i arbetslivet. Det är därför intressant att för egen del få en inblick i hur jobbet som enhetschef inom äldreomsorg uppfattas av personer som har uppdraget. Det är också viktigt för området socialt arbete att undersökningar som denna ständigt sker för att "kolla av" hur enhetschefer inom äldreomsorgen ser på sina jobb så förbättringar kontinuerligt sker. Särskilt då det finns rapporter på att chefer som inte själva trivs på sina arbetsplatser inte främjar bra verksamheter (Socialstyrelsen, 2003). Jag hoppas att denna undersökning kommer kunna sluta an till de undersökningar som visar på att uppdragets fördelar väger över nackdelarna och på så sätt ge en mer positiv bild av uppdraget. Kanske det då blir lättare att rekrytera personer till dessa positioner.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen syftar till att undersöka inställningen som enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst har till sina uppdrag. Uppsatsens frågeställningar är:

- I vilken omfattning är man tillfreds med sitt uppdrag?
- Vad anser man vara den huvudsakliga delen i sitt uppdrag?
- Vilka faktorer kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag?

1.3 Organisationen, verksamheten och ledaren

Nedan avser jag att nämna några ord om den organisation och verksamhet som de enhetschefer i min undersökning befinner sig i. Jag avser också att definiera vad jag menar med enhetschef. Jag tycker detta är viktigt för att sätta in uppsatsen i ett sammanhang och göra det mer begripligt för läsaren som inte har så mycket kunskap om området.

1.3.1 Beställar-utförarmodellen

Då min undersökning enbart riktar sig till enhetschefer som enbart är enhetschefer och inte också handläggare tycker jag det är viktigt att nämna några ord om den modell som man då brukar prata om, det vill säga beställar-utförarmodellen.

Beställar-utförarmodellen är en modell som många av Sveriges kommuner under 90-talet har valt att organisera sina omsorgsförvaltningar efter. Utvecklingen mot denna typ av organisering gick snabbt från att för några år sedan vara ovanlig till i dag vara den vanligaste förvaltningsorganisationen (Albinsson, 2002). Modellen innebär att istället för att organisationen har mellanchefer som både ansvarar för utredning och verkställighet av beslut delas dessa två roller in i två separata hierarkier: beställare och utförare. Organisationen har dock fortfarande en gemensam förvaltningschef. Beställarorganisationen utgörs av handläggare som utreder bistånd. De köper i sin tur de tjänster, det vill säga insatser, de behöver av privat eller kommunal utförare. Kommunala utförare i sin tur finns i utförarorganisationen (Berg, 2000).

Organisationsmodellen benämns också som delad organisation (Albinsson, 2002).

1.3.2 Hemtjänst

Sveriges äldre befolkning blir bara fler och fler till antalet. Sveriges Kommunförbunds rapport, aktuellt på äldreområdet 2007, visar på att äldres uppfattning om sin hälsa har förbättrats de senaste decennierna.

Hemtjänst, det vill säga hjälp i hemmet, hade sin stora framväxt tid under 50-60 talet. Under 60- talet hade i stort sätt alla Sveriges kommuner någon form av hemtjänstverksamhet (Albinsson, 2002). Att utvecklingen gick så fort var att vård i hemmet både uppfattades uppskattas av de gamla och vara betydande mer kostnadseffektivt än att bedriva institutionsvård (Drugge, 2003).

Det övergripande målet för äldreomsorgen är att de äldre skall kunna få bo kvar hemma i möjligaste mån. Hemtjänsten omfattar därmed en mängd olika former av stöd och service för att göra målet möjligt. Hemtjänst kan ses som ett samlingsnamn på både stöd i hemmet och serviceinsatser. Insatserna beviljas av handläggare och ges utifrån socialtjänstlagen. Hemtjänst utför också hälso- och sjukvårdsuppgifter delegerade av hemsjukvården. Hemtjänsten skall inte bara tillfredsställa materiella behov utan också medverka till att den enskilde behåller sin förmåga på alla plan (Albinsson, 2002).

I oktober 2006 var 140 300 personer, 65 år eller äldre, beviljade hemtjänst. Andelen hemtjänstmottagare ökar bland de allra äldsta. Beviljade hemtjänst timmar har ökat mer än antal personer som är beviljade hemtjänst under 2000-talet vilket innebär att det idag är fler timmar beviljade per person än det var för några år sedan. År 2006 redovisade kommunerna 4 362 200 timmar. Ökningen är 21 procent på sex år. Många äldre får hemtjänst kombinerat med anhörigvård. De senaste decennierna har andelen äldre med enbart hemtjänst minskat för äldre över 80 år (Svenska kommunförbundet, 2007).

Personalen inom hemtjänsten idag möter mer vårdkrävande och komplexa vårdtagare än de gjorde för tio år sedan. Detta har medfört att ökad efterfrågan på kompetens på kvalificerad omvårdad bland personal som i sin tur ökar och förändrar kompetenskraven på arbetsledningen (Albinsson, 2002).

Från 1997 till 2006 har antalet anställda inom kommunal vård och omsorg ökat med 41 000 personer. Utmaning ligger idag i att lyckas rekrytera personal med rätt kompetens och kompetensutveckla befintlig personal. År 2006 så fanns det ca 10 500 arbetsledare inom Sveriges äldreomsorg, antalet vårdbiträden och undersköterskor var 185 500. 32 procent av vårdbiträden är äldre än 55 år vilket betyder ett kommande rekryteringsbehov. Andelen nyrekryterade medarbetare har annars varit mindre de senaste åren jämfört med perioden 1997-2003. Den viktigaste förklaringen till utveckling anses vara att sjukfrånvaron minskat (Svenska kommunförbundet, 2007).

Sedan början av 1990-talet väljer alltfler kommuner att erbjuda hemtjänst, mest tvätt och städ, i enskild regi. Detta innebär att kommunen fortfarande har kvar ansvaret för behovsbedömning, tilldelning av hemtjänst samt finansiering, men att den beviljade insatsen utförs av en enskild vård- och omsorgsgivare. År 2006 så var det 63 kommuner som erbjöd

hemtjänst i enskild regi och de flesta finns i storstadsområden (Svenska kommunförbundet, 2007).

1.3.3 Enhetschef

Enhetschefen är en av flera benämningar på en person med verksamhetsledning och personalledning som arbetsuppgift. Med verksamhetsledning menas de arbetsuppgifter som innefattar ansvar för lokaler, budget, leda verksamheten samt leda utveckling av verksamhet. I personalledning innefattar arbete med diverse personalfrågor såsom rekrytering, omplacering, anställning. Det innefattar också konflikthantering i arbetsgrupp och vägledning i det direkta arbetet (Törnquist, 2004). I vilken omfattning dessa arbetsuppgifter utförs av enhetschef eller liknande varierar dock stort över Sverige. Andra benämningar som används istället för enhetschef kan vara, resultatenhetschef, omsorgschef, driftchef, områdeschef etc. (Hjalmarsson m.fl. 2004)

Kommunala verksamheter är politiskt styrda. Detta innebär att en enhetschef i sådan verksamhet hela tiden har de politiska målen att rätta sig efter och omsätta i konkret arbete. Balansen mellan kommuninvånarens bästa och ekonomisk effektivitet är något en enhetschef inom kommunalverksamhet ständigt tampas med (Socialstyrelsen, 2003). Wolmesjö (2005) hänvisar till Ingrid Tollgerdt-Andersson som beskriver de kvalifikationer en chef i en politiskt styrd organisation bör ha. Wolmesjö tolkar att Ingrid menar att en ledare i en sådan organisation skall kunna skapa samstämmighet genom samverkan mellan tjänstemän och politiker. Vidare skall ledaren vara en förebild gällande de rådande etiska värderingarna (Wolmesjö, 2005). Enligt Albinsson (2002) har mellanpositionen och den skilda utbildningsbakgrunden gjort det svårare för enhetschefen att hitta en gemensam yrkesidentitet.

Hans Lindgren (2007) skriver att en mellanchefer (vilken jag anser att enhetschefen räknas som) har ett komplext uppdrag. Denne skall befinna sig i flera än en värld full av olika värderingar och normer med olika förväntningar på beteende och förhållningssätt. Det vill säga att som enhetschef skall man både befinna sig i sina medarbetares, organisationens och politikernas värld. Denna komplexa tillvaro innefattar allt ifrån lagar och mellanmänsklig påverkan och ledarskapet utövas alltid i relation till detta sammanhang. Lindgren menar att denna komplexa tillvaro gör att ledaren får kämpa med att finna egna värderingar och normer. Denna anpassningsprocess påverkas också av höga ställda förväntningar som många ledare har på sig själv. Dessa krav sätter en press som gör att det kan vara svårt att finna de egna normerna och värderingarna. En ledare har stor frihet att utöva makt över sina medarbetare. Denna frihet till maktutövning är något som påverkar relationerna och bidrar till rollens utsatthet. Föreställningen kring vilken stor kompetens en ledare skall ha skapar också osäkerhet kring rollen.

Enligt Lindgren (2007) befinner sig mellanchefer ständigt under handlingstryck, då man förväntas att ständigt fatta beslut och handla. Detta handlingstryck, som kommer både uppifrån och nerifrån, gör att mellanchefer inte sällan lider av åtgärdsstress, något som påverkar mellancheferns reflektion negativt (Lindgren 2007).

För att uppdraget som mellanchefer skall vara möjligt bör, enligt Lindgren (2007), följande faktorer vara att sträva efter: Kunskap om de formella och faktiska förutsättningar organisationen verkar inom, kunskap om verksamheten, kännedom om sina enheter och

dess arbetslag, självkänedom, vara lojal mot sin egen chef, ha gott samarbete med övriga personer inom organisationen och omvärlden, samt kunna vårda sina alla relationer. Vidare skriver han att människor påverkas ofta starkt av att vara överordnad i relation till gruppen. När vi sticker ut från mängden påverkas vi och ledarskap innebär ofta ökad ensamhet.

Samhället har idag en allt stramare ekonomi vilket har medfört betydande mer ekonomiarbete för arbetsledarna inom äldreomsorg. Att hålla budgeten men samtidigt ha en kvalitativ och utvecklande verksamhet är idag ett av de främsta kraven en arbetsledare inom äldreomsorg har att förhålla sig till. Dessa förändringar i arbetsuppgifter och i krav har för en del arbetsledare resulterat i stress och överansträngdhet som i vissa fall slutat i sjukskrivningar (Albinsson, 2002). Socialstyrelsen (2003) skriver i sin rapport "Hur många underställde kan en chef ha?" om de förändringar som skett med en mellanchefs arbetsuppgifter under senare år. Idag är inte chefernas främsta uppgifter att vara beslutsfattare och problemlösare utan förväntas ha hög socialkompetens med uppgifter, bland annat såsom att motivera och stödja sina medarbetare samt samverka med övriga instanser. Krav på teknisk kompetens har ökat då stor del av arbetet görs via dator och diverse dataprogram (Socialstyrelsen 2003). I boken "Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen" nämner man en slutsats som gjorts av Wetterberg, 2000: De krav som ställs på arbetsledare från uppdragsgivare är idag betydligt mycket större än tidigare (Albinsson, 2002).

Enhetschefer för hemtjänst har sitt ursprung i hemtjänstsassistenten vilket var en yrkesroll som uppkom i samband med att kommunernas första hemtjänstverksamheter startades. Som hemtjänstassistent utförde du både biståndshandläggning och arbetsledning. Yrkesrollen förblev relativt statisk från 60-talet och fram till 90-talet. Under 90-talet uppkom mer och mer kritik emot yrkesrollens dubbla uppdrag. Man menade att göra korrekta biståndsbeslut när man hade ett ekonomiskt ansvar för den verksamhet som skulle utföra biståndet inte är förenligt. Det var bland annat den kritiken som påverkade att de flesta kommuner idag är organiserade utifrån, den tidigare nämnda, beställar-utförarmodellen. Idag finns det dock fortfarande arbetsledare som också handlägger ärenden (Albinsson, 2002) (Dessa arbetsledare har jag valt att inte ha med i min undersökning).

År 1992 genomfördes en stor organisatorisk förändring inom social omsorg, den så kallade ädelreformen. Ädelreformen innebar att kommunen övertog ansvaret för sjukvård som ges till äldre utanför sjukhuset. Ädelreformen har för arbetsledare inom äldreomsorg inneburit att de måste förhålla sig till två skilda yrkeskulturer: omsorg/vård. Dessa två kulturer har dels olika uppfattningar om vad som är viktigt och dels olika lagar att förhålla sig till. Detta kan resultera i att olika förväntningar ställs på arbetsledaren och konflikter mellan roller uppkommer (Drugge, 2003).

Utbildningsbakgrunden hos enhetschefer inom äldreomsorg varierar då det inte finns något enhetligt utbildningskrav för befattningen. Dock efterfrågas i allt högre grad socionomutbildning eller liknande (Wolmesjö, 2005).

2. Tidigare forskning

Jag har valt att titta på tidigare forskning som tar upp enhetschefer, eller liknande, förenat med inställning till sitt uppdrag då detta är ämnet för min uppsats. Många studier jag funnit har inte fokus kring just inställningen men fångar det på ett eller annat sätt. Jag har använt mig av studier som gjorts med chefer inom hela äldreomsorgen. Jag har valt bort studier som handlar om enhetschefer som både är arbetsledare och biståndshandläggare, även kallade hemtjänstassistenter, då min undersökning exkluderar dessa chefer. I och med detta uteslöt jag flera undersökningar gjorda under nittioalet. Jag har heller inte valt att använda mig av undersökningar som är gjorda i andra länder då äldreomsorgens organisation och funktion skiljer sig stort runt om i världen.

2.1 Mellanchefer inom hemtjänst

Elisabeth Berg (2000) skriver i sin studie om kvinnliga mellanchefer inom hemtjänsten att en återkommande åsikt är att chef inte är något roligt jobb, det ställs högre och högre krav i allt mer pressade situationer. Ledarskapet inte anses vara ett drömjobb utan kräver tid och engagemang. De medverkande cheferna i studien återger att mycket av tiden går åt till budgetarbete. Personalansvaret är också något som nämns som ett tydligt betungande ansvar då sparbetning ständigt finns.

Utbildning framträder i Bergs studie som avgörande faktor för vad man lägger tyngdpunkten i sitt arbete. Vissa återger sina arbetsuppgifter att: Följa upp verksamheten samt se till de politiska målen. Andra säger det vara: ha kontakt med övre chefer och känna till vad som sker i det konkreta arbetet. Vidare skriver hon också att det är viktigt som motivation till arbetet att man får använda den kunskapen man har. De menar att tidigare arbetserfarenhet i direkt arbetet ger dem en närhet och förståelse för vårdpersonalen (Berg, 2000).

2.2 Förändring av ledningsfunktion

Maria Wolmesjö (2005) skriver i sin avhandling om att arbetsinnehållet för arbetsledare inom äldreomsorgen är under ständig förändring. Förändringarna innebär ett ökat verksamhetsansvar med nya arbetsuppgifter. De administrativa uppgifterna är de som tycks öka mest. Hon nämner också att ett allt mer tydligare ledarskap med ny kompetens efterfrågas och att organisationsproblem hänvisas ofta till brister i ledarskapet.

Wolmesjö konstaterar att chefskapet innebär att befinna sig mellan olika nivåer med skilda aktörer som har olika förväntningar och ställer olika krav. Kraven är många, man skall följa övergripande riktlinjer, ha visioner, sätta upp delmål, utveckla medarbetare, ha förmåga att handla, fatta beslut och agera effektivt. Man ska också ha ett helhetsseende, förmåga att analysera, tänka strategiskt och vara lyhörd. Man förväntas uppfylla mål och ha en budget i balans men också möta medarbetares olika krav och behov. Även vårdtagare, anhöriga och kollegor kräver sin del uppmärksamheten. Alla dessa krav och förväntningar försätter ledaren i en klämsits då kraven i många fall uppträder motstridiga.

I många fall glöms det bort av verksamhetsledningen att enhetschefen samtidigt också är medarbetare, detta menar Wolmesjö skapar ett behov av stöd hos cheferna. Det är kollegorna som stillar det behovet mestadels. Många av de medverkande säger att de nästan

aldrig eller aldrig har tillräckligt med tid för sina arbetsuppgifter. Samtidigt så visar studien på att de flesta anser att de har stor frihet att bestämma vad som skall göras och hur det skall göras. Hon skriver också om personalbitarna som en stor del av uppdraget men i mer positiv anda än Berg (2000) gör. Cheferna i hennes studie uttrycker en stor omsorg mot sin personal och att deras välbefinnande är en av deras viktigaste arbetsuppgifter (Wolmesjö, 2005).

Wolmesjö (2005) skriver att kraven som finns på ett ledarskap med tyngdpunkt på effektivitet, det vill säga stort fokus på ekonomi och verksamhetsansvar tränger undan ledarskapet som skapas i relationen till medarbetarna, vilket är det ledarskap som många av medverkande i hennes studie vill bedriva.

2.3 Äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar

Även i studien om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar, av Hjalmarsson m.fl. (2004), avspeglas den "mellanposition" äldreomsorgens enhetschefer befinner sig i. Arbetet ter sig olika för olika individer med olika fokus och svårigheter. Studien visar på att cheferna är relativt nöjda med sitt arbete. De visar ett stort engagemang och har stora visioner. De uppfattas vara personer som är problemlösande och gillar ett varierande arbete. Ingenting är omöjligt är en inställning de flesta som deltar i studien tycks ha. De positiva faktorerna i arbetet beskrivs vara givande möten med personal, anhöriga och vårdtagarna. Personalen anses för många vara en av de viktigaste arbetsuppgifter som ofta ger motivation till fortsatt arbete. En annan bidragande faktor till att arbetet skall tillskrivas positiva termer är att få positiv respons på arbetet man gör.

Studien visar dock även den, som ovanstående, på en inte alltför sällan stor arbetsbörda som resulterar i hälsoproblem. Stöd ifrån ledning beskrivs som saknat även här, även om cheferna i denna studie anser sig ha okej stöd ifrån den egna chefen. Samtliga chefer i studien vittnar om psykosociala problem i sin arbetsmiljö. Uppdragets komplexitet och den tunga arbetsbördan upplevs som stressfaktorer hos cheferna. Många jobbar fler timmar än heltid och tar ofta med sig jobbet hem. Detta resulterar i att de har olika hälsoproblem, nästan alla har problem att sova på grund av att de funderar på problem som finns i verksamheten. Andra nämnda faktorer som kan påverka arbetstillfredsställelsen är upplevelsen av inte ha kontroll, avsaknad av socialt stöd och förväntan på att alltid vara tillgänglig. Att alltid vara tillgänglig beskriver man att man försöker förebygga då det blir en påtaglig stressad arbetsituation att alltid vara tillgänglig (Hjalmarsson m.fl. 2004).

Chefer med stora enheter uttrycker det särskilt svårt att vara tillräcklig och finna tid till exempel utvecklingsarbete. De anser sig heller inte hinna med att skaffa sig kunskap om vårdtagarna, vilket denna studie och innan nämnda tar upp som en viktig del för uppdraget. Hjalmarsson m.fl. (2004) anser att det endast är få chefer i deras studie som har förutsättningarna för att bedriva sitt uppdrag. Bäst förutsättningar anser de att de cheferna som ansvarar för små enheter, det vill säga ca 30 medarbetare.

Ekonomi beskrivs som en tung börda återkommande genom hela rapporten. Vissa chefer i studien anser att de har möjligheterna och resurserna att nå de uppsatta verksamhetsmålen. Vissa anser att den kärva ekonomin och avsaknad av kompetens bland medarbetare försvårar. Vad man lägger fokus på i sitt arbete visar i studien vara högst individuellt.

Forskarna tycker sig finna olika profiler i arbetet där någon tillägnar två procent av arbetstiden till vårdtagarna och en annan 30 procent. Kunskap om vårdtagarna är något som prioriteras mycket olika. Var man lägger fokus tycks väljas efter intresse och personligbedömning. Tvärtemot vad Bergs (2000) studie visar gällande vad utbildningsbakgrund har för betydelse för arbetet visar Hjalmarssons m.fl. studie att utbildningsbakgrunden inte verkar ha betydelse för förhållningssättet till uppdraget (Hjalmarsson m.fl. 2004).

2.4 Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen

Ingrid Karlsson skriver i boken "Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen" (Albinsson 2002) om den så kallade "Hallandsstudien". Under 2000 gjordes det en undersökning ibland Hallands alla arbetsledare och handläggare inom äldreomsorg och handikappsomsorg. En stor del av de medverkande arbetsledarna i studien anser att deras arbete är svårt och ställer för stora krav. Trots detta trivs de flesta på jobbet och anser sig göra ett bra jobb. En slutsats som dras i studien är att svårighetsgraden i arbetet inte har stor påverkan på arbetstrivseln. Ökad arbetsbelastning uppfattar de flesta av respondenterna. Datorisering av vissa uppgifter anges vara en orsak till ökad arbetsbelastning. Studien visar på att de flesta arbetar mycket övertid. De flesta respondenterna uppfattar sig ha ett relativt fritt arbete men att de inte fullt kan utöva det ledarskapet de skulle vilja.

I Hallandsstudien genomfördes också en intervjuundersökning med 17 arbetsledare inom äldreomsorg i Hallands län. Fokus för studien var: Faktorer som påverkar arbetsledarnas arbete. Intervjuerna visar på att mycket av arbetsledarnas tid går åt till ekonomiarbete. Många upplever att ekonomin har störst betydelse och att det är då man klarar att hålla sin budget som man är en kompetent ledare. Det är också när man håller sin budget som man är fri i sitt arbete, om man går utanför budgeten får man minskat handlingsutrymme. Cheferna som medverkar i studien tycker det är de ekonomiska resurserna som inte är tillräcklig för att utöka det ledarskap man vill. Tillräcklig feedback ifrån sin chef är något de medverkande saknar. Studien visar att även om man får mycket feedback och uppskattning ifrån sin arbetsgrupp ersätter det inte den feedback man vill ha ifrån sin chef. Tillgången till kollegor beskrivs som en viktig del för att skapa en gemensam yrkesgrund. Kollegor är också ett viktigt stöd och bollplank då problem uppstår i arbetsgruppen (Karlsson, 2002).

Deltagarna i Hallandstudien framför en del kritik mot sitt arbete men framhåller också många positiva bitar. Jobbet beskrivs både vara spännande och utvecklande. Det beskrivs också vara ett relativt fritt jobb med en upplevelse att arbetet har betydelse för andra (Karlsson, 2002).

2.5 Andra studier om arbetstillfredsställelse

Kristina Westerberg skriver om arbetsledare inom äldreomsorg i sin bok "The important activity" (2000). I denna undersökning visade det sig att psykosociala arbetsmiljön har större betydelse för upplevelsen av arbetstillfredsställelse än den fysiska arbetsmiljön har. Psykosociala faktorer som visade på starkast samband var upplevelsen av kontroll och socialt stöd. Vidare skriver Westerberg att undersökningen visar på att de flesta arbetsledare inom äldreomsorg anser att deras jobb till största del handlar om omsorg och kompetensutveckling bland personal (Westerberg, 2000).

C-uppsatsen "världens bästa jobb" visar på en positiv bild av uppdraget med meningsfullhet och stort engagemang. Cheferna i undersökningen upplevde att de kunde påverka sitt arbete samt att de har gott om svängrum. Undersökningen visar också dock på inslag överbelastning och önskade administrativa uppgifter (Holmberg och Härensjo, 2008).

Ovan nämnda studier beskriver att stödet ifrån verksamhetsledning är frånvarande och att det är motstridiga krav som rollen som enhetschef innebär. Detta är även något som c-uppsatsen "Socialt stöd i chefsrollen" visar på. Vidare skriver författaren till uppsatsen att undersökningen visar på att avsaknaden av stöd ifrån verksamhetsledning kan påverka arbetstillfredsställelsen (Stendahl, 2008).

2.6 Sammanfattning

2.6.1 Arbetstillfredsställelse

Tidigare forskning visar på att enhetschef i äldreomsorg är ett roligt, men påfrestande, uppdrag. Vissa studier lutar mer åt det positiva, det vill säga att fördelarna väger över nackdelarna, och andra visar på motsatsen. En del visar på att uppdraget är ett givande och engagerande uppdrag, som erbjuder fritt arbete med positiva inslag i form av uppskattning och goda möten. Andra rapporterar om en dålig psykosocial arbetsmiljö för dessa chefer med hög arbetsbelastning och en ansträngd ekonomi som gör det svårt att nå upp till satta mål. Begränsade ekonomiska resurser kan också uppfattas som hinder för att kunna driva det ledarskap man skulle vilja. För många medarbetare (30 stycken är optimalt), avsaknad av feedback, avsaknad stöd ifrån chef och avsaknad känsla av kontroll är faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen negativt.

2.6.2 Uppdraget

Tidigare forskning visar både på att arbetsuppgifterna för enhetschefer inom äldreomsorg är många och varierande beroende på person. En del av studierna visar på att ekonomi och administrativa uppgifter upptar stor del av tiden. Var fokus hamnar avgörs främst genom personliga val av personen som har uppdraget, men också av det ekonomiska läget och förväntningar som finns på rollen. Utbildningsbakgrund, enhetens storlek och erfarenhet är andra faktorer som inte uteslutas som betydande faktorer för vilket fokus uppdraget har.

3. Teoretisk ansats

Som uppsatsens teoretiska ansats har jag bland annat valt att använda mig av sociologiska perspektiv såsom handlingsteori och rollteori. Jag anser dessa teorier är användbara för att analysera mitt resultat gällande uppdraget som enhetschef för hemtjänst och deras handlingar. Jag har också använt mig av "arbetstillfredsställelse" ("job satisfaction") som teoretiskt begrepp, samt av en teori om "flow". Jag har valt att likställa "flow" med arbetstillfredsställelse och därför blir teorin användbar. I kapitlet om flowteorin ges en relativt lång beskrivning av författarens tankar om lycka och arbete. Detta anser jag vara viktigt att ha med för få en uppfattning om flowteorins grunder.

3.1 Handlingsteori

Aronsson och Berglind (1990) definierar handling som att med avsikt förändra världen eller med avsikt att hindra att den förändras.

Det finns många teoretiker som har sagt sitt om handling. Sociologen Talcott Parson är en av dem. Parsons handlingsteori tillhör det struktur funktionella synsättet. Han menar att handlingar skall studeras som funktion i det sociala livet som följer en viss struktur beroende på vilken nivå och i vilket system man befinner sig i. Den enskilda handlingen kan endast förstås utifrån sitt sammanhang den skapas i, då det är där som den enskilda handlingen får mening och blir funktionell. Teorin utgår ifrån att handlingar utförs av självständiga aktörer med fri vilja (Moe, 1995). Att handlingar utförs av självständiga aktörer med fri vilja är många handlingsteoretikers utgångspunkt. I en valsituation där de olika alternativen är lika valbara styrs valet främst utav fri vilja. Dock så rör sig aktören inom vissa ramar av exempelvis normer och värderingar. Utifrån ett handlingsteoretiskt perspektiv är dessa ramar inte orsaker till handling utan ska studeras som hinder och möjligheter. Ett exempel är när man i en valsituation vill handla på ett visst sätt men väljer ett annat då man anser att man inte "bör" handla på det sättet man skulle vilja; man hindras av ett normativt hinder. Ett normativt hinder kan också vara att det finns krav på att man väljer en viss handling trots att man vill något annat (Aronsson, Berglind, 1990).

Enligt Parson ska handlingsförlopp studeras utifrån handlingsenheter. En handlingsenhet består av en aktör, aktörens mål, aktörens olika medel vilka nyttjas för att nå mål, miljö och arvsfaktorer i situationen som i sin tur påverkar mål och medel, värderingar, normer och föreställningar som i sin tur påverkar uppfattningen av mål, samt val av medel för att uppnå mål (Moe, 1995). Aronsson och Berglind (1990) skriver om avsikt som en avgörande faktor för att handling ska uppstå. En handling står i relation till avsikt då aktören måste finna handlingen nödvändig för avsikten. Avsikten behöver dock inte alltid vara medveten hos aktören. Avsikten är heller inte lika med målet utan även konsekvenser av en viss handling kan vara avsikten (Aronsson, Berglind, 1990).

Socialisationen ses som avgörande för våra handlingar. När vi upplever saker strävar vi alltid efter att kunna placera och strukturera utifrån sådant vi upplevt tidigare. Det gör man utifrån erfarenheter och illustrationer utifrån hur saker bör vara. Dessa ständiga tillbakablickar spelar en avgörande roll för våra förväntningar vi har på olika situationer. Parson menar inte att enbart miljön har betydelse för våra handlingar utan också att våra fysiska och psykiska behov är avgörande (Moe, 1995).

När en aktör befinner sig i en valsituation finns det två olika typer av faktorer som är avgörande för aktörens förhållningssätt till situationen. Det är motivationsfaktorer och uppfattningar om vad som är viktigt och vad som är "rätt". Faktorer som motiverar, det vill säga olika behov, är: behovet av information, behovet av att vara känslomässigt engagerad och behovet av feedback. Uppfattningar om vad som är viktigt och vad som är rätt delas också in i tre kategorier: värdering utifrån egna tankar och intressen, värdering utifrån estetiska faktorer samt en moralisk värdeinriktning. Dessa olika faktorer ger tillsammans tre konkreta former av handling: Instrumentell handling som i första hand syftar till en effektiv måluppfyllelse, expressiv handling som syftar till att i första hand nå upp till känslomässigt välbehag och moralisk handling som syftar till att göra det "rätta". Handlingarna präglas av dessa olika former beroende på vilka faktorer som är starka. Exempelvis blir handlingen instrumentellt präglad om behovet av information och de kognitiva värdena är starka (Moe, 1995).

I situationer där individen upplever avsaknad av kontroll kan hon eller han uppleva att förändringar sker utan att han eller hon kan påverka. Han eller hon kan också uppleva att det inte finns förutsättningarna för att handla som han eller hon skulle vilja. Upplevelsen av att inte ha kontroll hämmar individen att välja utan konstruerar "tvingande val". En individs handlande i den situationen står i relation till personens vilja och kompetens, om en person kan eller anser sig kunna gå emot det "tvingande valet" beror uppgiftens svårighetsgrad och personens skicklighet. Om man väljer att följa det "tvingande valet" är det inte ovanligt att man ändå väljer att förmedla att valet var medvetet (Aronsson och Berglind, 1990).

3.2 Rollteori

Genom rollteorins glasögon utgör vårt levnadssamhälle en social struktur. I denna struktur återfinns många olika sociala positioner som alla är sammanlänkade till varandra på olika sätt. Med varje position följer en mängd olika normgivande förväntningar på den som antar positionen, dessa förväntningar konstruerar en roll (Forsén, 1978). Men andra ord kan man förklara att rollteori handlar om att människor antar olika roller beroende på vilken arena de befinner sig. Med varje roll följer förväntningar och beteende, specifikt för varje roll. Förväntningarna finns både från personen som intar rollen men också från omgivningen. Dessa förväntningar och tolkningar av rollen föranleder människor att reagerar på ett typiskt sätt. Utgångspunkten är att det bara går att definiera roller utifrån relationer då det är i andras ögon vår identitet skapas som i sin tur speglas i rollen. Genom att spegla oss i andras ögon påverkas vår egen bild av oss själva beroende på vilken reaktion vi möter (Payne, 2002). Till exempel om person A får ett nytt jobb som enhetschef inom hemtjänst axlar hon eller han rollen som enhetschef i hemtjänst med alla dess medföljande förväntningar. Person B har erfarenheter av att enhetschefer inom hemtjänst är handlingskraftiga. Rollen kopplas samman med förväntning på handlingskraft och person A tillskrivs denna egenskap då hon eller han mantlar rollen. Person B kommer därmed att påverka A:s bild av sig själv, exempel genom att A kommer att sträva efter att hela tiden vara handlingskraftig.

Rollerna kan grundas i våra egna eller andras förväntningar. Att vara man, kort eller vit räknas till tillskrivna roller. Författare eller musiker räknas till förvärvade roller. Genom att vi exempelvis antar ett nytt jobb följer en mängd olika roller, det vill säga en rolluppsättning. Med enhetschef inom hemtjänst skulle det exempelvis kunna innebära roller som naturlig ledare, omsorgsgivare, ekonom mm. Om två av dessa roller inte är förenliga, exempelvis

ekonom- omsorgsgivare, uppstår en rollkonflikt det vill säga rollen ekonom går inte att anta samtidigt som rollen som omsorgsgivare då rollernas beteende och förväntningar motsätter varandra. Om osäkerhet uppstår gällande vad en roll egentligen begär av oss benämns det som rollambiguitet (Payne, 2002).

Forsén (1978) skriver att roller socialiseras in och det är omgivningen som socialiserar in individen i att bli ett med sitt levnadssamhälle. Om individen antar en viss roll och sen inte lever upp till de förväntningar som rollen medför riktas sanktioner mot individen. Det kan vara både positiva och negativa sanktioner.

Utifrån ett struktur- funktionalistiskt perspektiv är roller summan av funktioner som ska uppfyllas i vårt sociala liv. En roll ska inte bara uppfylla en funktion i relation till samhället utan också fylla en inre funktion. De kulturella normer och värderingar som styr våra roller speglas i just rollen och ska studeras genom den. De kulturella normerna och värderingarna avgör olika motiv och värdeuppfattningar utgör förutsättningarna för att kunna uppfylla en specifik roll (Moe, 1995).

Enligt Forsén (1978) är rollteori nära sammanlänkad med teoretikern Goffmans dramaturgiska perspektiv. Det dramaturgiska perspektivet ser på samhället som en teaterföreställning. Begreppet roll kopplas här samman med rollen man spelar i föreställningen. Man kan bland annat tilldelas, fråntas, lära sig och besitta olika roller.

3.3 Arbetstillfredsställelse

3.3.1 Job satisfaction

Några av de böcker jag använt mig av är skrivna på engelska och använder sig av begreppet "job satisfaction". Detta begrepp har jag på svenska översatt till "arbetstillfredsställelse".

Paul E. Spector (1997) definierar arbetstillfredsställelse som upplevelsen av att man gillar sitt arbete. Man kan gilla delar av sitt jobb eller helheten. Arbetstillfredsställelse är generellt erkänd som en faktor som är relaterad till personligt tyckande och känslor. Spector menar att, bland annat, meningsfullhet, arbetets natur och överordnande är faktorer som påverkar upplevelsen av arbetstillfredsställelsen. Meningsfullhet skriver Stureson (1991) är ett av våra mänskliga behov som måste uppfyllas i arbetet för att vi ska må bra; det vi gör måste kännas viktigt och upplevas vara en del av en helhet. Positiv feedback är viktig för motivationen. Överordnade är oftast de som spelar stor roll för ramarna kring arbetet, stöd ifrån sin chef gör det lättare att kännas sig trygg i sin roll och medföljande förväntningar. (Spector, 1997).

Med arbetets natur tolkar jag, utifrån Spector, innebär vad arbetet är för arbete. Exempelvis är arbetet av administrativ natur innebär det inte främst interaktion med andra människor utan mer fokus på pappersarbete och arbete vid exempel dator. Arbetets natur ska vara förenligt med individens personlighet och intresse för att tillfredsställelse ska infinna sig. Denna "kemi" skriver också Carpender (1996) om som viktig del för upplevelsen av tillfredsställelse. Hon använder sig av en teori kallad "The person-environment fit" som utifrån min tolkning menar att personligheten interagerar med omgivningen och de två måste passa ihop för att individen ska känna sig tillfredsställd med arbetet. Om arbetets karaktär inte stämmer med personens karaktär kan stress uppstå. Carpender skriver också att enligt

White, 1959, har människan ett medfött behov av att använda sin kompetens. Om kompetens inte överrensstämmer med arbetet leder det till låg självkänsla och upplevelsen att vara inkompetent (Carpender, 1996).

3.3.2 Flow-teorin

Total njutning till det man gör har Mihaly Csikszentmihalyi (2004) gett benämningen "flow". Flow i arbetslivet innebär att ha ett arbete som man njuter av och som samtidigt är av betydelse för samhället.

Csikszentmihalyi (2004) menar att alla organismer strävar efter självförverkligande och människan är som lyckligast när hon gör det hon är bäst på. Han menar att det som gör människan lycklig kan delas in i två delar: differentiering och integrering. Differentiering handlar om att man ser sig som en unik individ, särskild ifrån andra och med ett egenansvar för sin överlevnad och sitt välbefinnande. Man har också en ständig vilja att få sitt unika jag att växa och njuter av hur handling görs. Den andra delen, integrering, handlar om att vara medvetna om att hur speciella vi än är, åtskilda från varandra, så är vi en del av en helhet som även innefattar bland annat relationer med andra människor och kulturella symboler. En människa som har båda dessa delar är med största sannolikhet lycklig och lever ett meningsfullt liv. En mycket viktig del är njutningen i handling. Njuter man inte av det man gör, exempelvis sitt arbete, är man mer mottaglig för stress och arbetsdagen uppfattas ständigt som långsam. Man bli då mer och mer frestad av att ägna sig åt tidsfördriv och livet riskerar att saknar mening.

Inställning till arbete är olika för olika människor. Många känner ambivalenta känslor då arbeten både kan kännas meningslösa, tunga men också roliga och utmanande. Samhället har stor betydelse för om ett arbete uppfattas som ett attraktivt arbete. Ett arbete som uppfattas av ens omgivning som meningsfullt kommer också vara mer tilltalande för den enskilde. Arbetets objektiva förutsättningar har också betydelse för inställningen. Stor betydelse har dock också ens personliga attityd (Csikszentmihalyi, 2004).

Csikszentmihalyi sammanfattar känslan av flow i åtta villkor. Ett av dem är att målsättningarna ska vara tydliga. Detta innebär att man ska veta vart man ska och hur man gör för att nå dit. Han poängterar att resan till målet är det viktigaste och att för överdriven fixering på målet stör resan.

Ett annat villkor är att feedbacken är omedelbar. I sitt arbete behöver människan hela tiden kontinuerlig återkoppling på att hon gör ett bra arbete annars kommer hon så småningom tröttna och tappa motivationen. Att vara totalt engagerad och upprymd av sitt arbete kräver att man hela tiden vet att det man gör leder till resultat och har betydelse. Den feedback som ger bäst möjlighet till flow är det arbete som talar för sig själv och ger en feedback i handlandet. Exempel för en enhetschef skulle kunna vara när vårdtagare och anhöriga uttrycker sin tacksamhet. Feedback ifrån kollegor och chefer kan också uppfylla villkoret (Csikszentmihalyi, 2004).

Det tredje är att det skall vara balans mellan möjlighet och skicklighet. Om ett arbete skall engagera oss behövs en tro att den är genomförbar. Vi måste ha rätt kompetens för arbetet och vi måste tro på att vi har skickligheten som behövs. Om vi inte tror att vi klarar arbetet reagerar vi oftast med ängslan och fylls med en oro som stör prestationen. Är vi i stället

överkvalificerade för arbetet upplever vi oftast tristess, då man upplever att det mesta av ens skicklighet slösas bort och förbli oanvänd. Utmaningen, det vill säga uppdraget, måste matcha kompetensen. Denna matchning är högst individuell, vad som definieras som utmaning för en person behöver inte göra det för en annan med samma utbildning. Dock så för att öka möjligheten till att uppnå "flow" bör utmaningen inte vara enformig utan befinna sig på flera olika plan (Csikszentmihalyi, 2004).

Ett annat villkor är upplevelsen av total kontroll. Upplevelsen av full kontroll betyder en tro på att kunna hantera situationen. Känslan av kontroll kan vara känslan av att kontrollera andra men betyder till största del känslan över att ha kontroll över sig själv och möjligheten att påverka händelser i de riktningar man önskar. Om kontrollen faktiskt finns där är oväsentligt (Csikszentmihalyi, 2004).

Fördjupad koncentration är ett av villkoren. Koncentrationen fördjupas när vi mer och mer engagera oss och går samman med vår uppgift. Vi handlar spontant och vi funderar inte på vad som komma skall, medvetande och handling blir till ren energi. Processen skall inte kräva ansträngning av vårt tankeorgan. När vi verkligen koncentreras oss på en uppgift försvinner det som inte befinner sig inom uppgiftens ramar. När en enhetschef har familjeproblem och inte kan sluta tänka på dem, störs koncentrationen för uppdraget.

Att nuet är det som betyder något ytterligare ett villkor som är av betydelse för "flow". Man är då så engagerad att ovanstående nämnda familjeproblem bleknar och försvinner för ett tag. Inget annat än arbetet får plats i medvetandet. Det kan uppfattas som en flykt ifrån verkligheten men är nödvändig för utveckling av jaget. Förlust av egot är ytterligare en faktor av betydelse. Likaså som familjeproblemen bleknar så bleknar även egna jaget. Med egna jaget menas att den sociala personen, exempel namn och adress. Att för ett ögonblick kunna skiljas ifrån sin person med alla önskingar och nederlag i bagaget ger en euforisk känsla som bidrar till upplevelsen av att vara en del av något större (Csikszentmihalyi, 2004).

Tiduppfattningen är förändrad och man upplever att tiden går betydligt fortare än man förväntar sig. En arbetsdag kan vara över på ett klick och man ställer sig frågande vad tiden tog vägen (Csikszentmihalyi, 2004).

4. Metod

4.1 Val av metod

Uppsatsen syftar till att undersöka inställning enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst har till sina uppdrag. Enligt Svenning (1997) är kvalitativa och kvantitativa metoder lika vetenskapliga eller ovetenskapliga, men de visar upp olika aspekter av verkligheten. Beroende på vilken aspekt som skall lyftas fram, avgörs vilken metod som bör användas. Jag har använt mig av kvantitativ metod då jag avser i första hand att beskriva och förklara. En av mina frågeställningar innehåller ordet omfattning då jag ville "mäta" hur stor eller liten arbetstillfredsställelsen är. Undersökningen avser också att kartlägga samband mellan variabler. Kvantitativ metod är, enligt Körner, Wahlgren (2002), en användbar metodstrategi i dessa avseenden. Kvalitativ metod lämpar sig inte då undersökningen avser att mäta något, men hade min undersökning i första hand avsett att förstå hade kvalitativ metod varit att föredra (Svenning, 1997).

Esaiasson m.fl. (2007) skiljer mellan två olika undersökningar, respondentundersökningar och informantundersökningar. Jag har valt att göra en respondentundersökning då författarna beskriver det som ett lämpligt tillvägagångssätt då man är intresserad av många personers personliga tankar samt tyckande, och ställer därför samma frågor till samtliga personer i urvalet. Författarna skriver att det handlar om för den som undersöker att hitta mönster och beskriva och förklara skillnader i svaren. Vilket var precis det jag ville med min undersökning.

4.2 Datainsamlingsförfarandet

Esaiasson m.fl. (2007) skriver att det finns två olika typer av respondentundersökningar; samtalsintervjuundersökningar och frågeundersökningarna. Jag har valt att samla in data genom att genomföra en frågeundersökning utifrån en enkät (se bilaga 1). Jag ansåg det var bra att använda en enkät då jag ville göra en större undersökning och Ejlertsson (2005) skriver just att en enkät som insamlingsmetod lämpar sig bra till större undersökningar. Andra positiva saker med att använda en enkät som insamlingsmetod är att respondenten kan besvara enkäten när han eller hon vill och kan göra det i sin egen takt (ibid.). Enkäten består av 26 frågor och vissa frågor innehåller flera delar. Till hjälp har jag använt mig av boken "Enkäten i praktiken" av Göran Ejlertsson (2005). Boken tar bland annat upp grundregler för hur enkätfrågor ska utformas och vilka delar ett bra följbrev ska innehålla.

Ejlertsson (2005) skriver att man ska sträva efter att använda frågor som har använts i tidigare liknande studier, jag läste därför igenom en del tidigare uppsatser. Jag hittade ingen som innehöll frågor som jag direkt kunde kopiera men de bidrog med lite olika idéer. Istället valde jag att främst konstruera frågorna utifrån mina valda teorier och tidigare forskning. Enkäten innehåller till mestadels fasta givna svarsalternativ men jag strävade efter att konstruera nyanserade svarsalternativ. På många av frågor finns möjligheten att fylla i ett eget svar om man inte anser att något av de givna svarsalternativen passar in. En del frågor är helt öppna, det vill säga finns det inga givna svarsalternativ utan respondenten får själv svara med egna ord. Detta är på dessa frågor där jag inte kom på tillräckligt bra svarsalternativ utan tyckte det var bättre att respondenterna själva fick formulera sig. På det sättet fick jag också in en del kommentarer som kan göra tabeller och diagram lite mer

levande i redovisningen av resultatet. Jag är medveten om att jag som individ har påverkat utformningen av frågorna och svarsalternativen eftersom jag har konstruerat dem efter vad jag anser är relevant och vad jag tror är rimliga svar.

Jag har låtit flera olika personer göra och komma med åsikter om enkäten. Jag ansåg det vara relevant att både män och kvinnor i olika åldrar fick komma med åsikter och jag bad också en före detta enhetschef inom hemtjänst komma med sina synpunkter. Det är viktigt att få "testa" enkäten för att exempel förhindra eventuella missförstånd (Elofsson, 2005). Då chefer oftast har mycket att göra strävade jag efter att konstruera en enkät som inte tog mer än 10 minuter att svara på. Tidsåtgången var något mina testpersoner fick mäta.

Jag genomförde undersökningen med hjälp av ett webbenkätprogram vid namn Websurvey som jag fick tillgång till via institutionen för socialt arbete. Via programmet skickade jag ut ett informativt följebrev med länken till enkäten till de som jag ville skulle besvara enkäten. Följebrevet innehöll de olika delar som Ejlertsson (2005) tar upp: Syftet med undersökningen, motivering varför den genomförs, vilka personer som ingår i undersökningen, information om frivillighet att medverka, information om graden av konfidentialitet i undersökningen samt kontaktuppgifter dit respondenten kan vända sig med frågor (se bilaga 2). Svenning (1997) skriver att i följebrev är det viktigt att hålla sig så kort och koncis som möjligt för att de som mottar det ska välja att läsa brevet istället för att strunta i det. Det är något jag tog i beaktning när jag skrev brevet. Svarstiden på enkäten var ca två veckor och efter en vecka gick det ut påminnelse till de som inte besvarat enkäten. När det endast återstod två dagar kvar av svarstiden skickade jag ut ytterligare en påminnelse med vissa förtydligar, bland annat att även de som var vikarie skulle svara, då jag tyckte mig kunna se mönster bland de som än inte svarat.

4.3 Population och urval

Min population, det vill säga den grupp som min undersökning syftar till att kunna säga något om (Esaïasson m.fl. 2007), är enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst. I denna grupp räknar jag in de chefer som ansvarar för enheter som verkställer insatser beviljade äldre i hemmet (kallas i de flesta kommuner för hemtjänst). Gruppen har budget samt personalansvar för dessa enheter. Jag har också valt att bara undersöka de enhetschefer som enbart har ett uppdrag som enhetschef och inte också handläggare. Undersökningen hade annars krävt en väldigt lång och omfattande enkät för att fånga enhetschefernas olika förutsättningar, något som bör undvikas för att bortfallet inte ska bli för stort (Elofsson, 2005). Jag tror också att det kan vara svårt att hålla isär rollen som ledare och rollen som handläggare om man har båda delarna som uppdrag. Därav inte sagt att uppdrag som enhetschef för hemtjänst inte kan skilja sig i många avseende. För att förebygga så kallad övertäckning, det vill säga att personer som inte tillhör populationen svarar på enkäten (Körner och Wahlgren 2002), ställde jag i början av enkäten frågor gällande om de också arbetade som handläggare samt om deras uppdrag innebar budget och personalansvar. Två av de 53 stycken som svarade på enkäten tillhör inte min population utifrån ovanstående definition och deras svar är därför borttagna.

Då min tid är begränsad valde jag att göra ett så kallat klusterurval ifrån kommuner i Västra Götaland. Klusterurval innebär enligt Ejlertsson (2005) att man delat in populationen i grupper (kluster) och slumpmässigt drar x antal kluster. Ur dessa kluster kan man välja att

göra ytterligare ett slumpmässigt urval eller vända sig till hela gruppen (ibid.). Jag utgick ifrån de fyra regionala kommunförbunden som finns: Göteborgsregionen, Skaraborg, Fyrbodal och Sjuhärad. Ifrån dessa fyra gjorde jag ett obundet slumpmässigt urval genom att dra lott. Lotten föll på Göteborgsregionen. Sen gjorde jag ytterligare ett obundet slumpmässigt urval genom att dra lott mellan de 13 kommunerna som ingår i regionen, eftersom Göteborg står för mer än hälften av invånarna i regionen var de 21 stadsdelarna med i lottningen istället. Efterhand som jag började skriva ner antal personer som var berörda i varje kommun insåg jag att det inte var så många i varje kommun att ytterligare ett urval hade behövts. Så jag inkluderade tillslut hela Göteborgsregionens kommuner som jag upp fann var ca 100 berörda enhetschefer.

I Västra Götaland ingår det 49 kommuner, både stora och små. Den största har 500 197 invånare och den minsta enbart några 1000 invånare. Denna urvalsram uppfyller dock inte villkoren för en korrekt tillförlitlig urvalsram för att kunna räknas som slumpmässigt urval men jag hade varken tid eller möjlighet att göra en sådan då den hade krävt en förteckning över alla enhetschefer i Sverige som tillhör min population (Esaïsson m.fl. 2007). Jag anser dock att kommunerna som ingår i Göteborgsregionen ger en tillfredsställande bild av min målpopulation i relation till undersökningens omfattning då de både skiljer sig i organisation och i folkmängd.

Då jag skickade ut länken via mail krävde det att jag upprättade en lista över alla berörda personers mailadresser. Detta var ett moment som tog lite tid. De flesta namnen gick att finna på internet men de som inte låg där fick jag eftersöka på annat håll. Jag ringde och skickade mail till de stadsdelar och kommuner jag saknade och tillslut hade jag fått ihop alla jag avsåg vilket blev en siffra på 103 stycken.

4.4 Litteratursökning

Jag började hela min sökning med att söka tidigare uppsatser på Göteborgs universitet under ämnet ledarskap inom äldreomsorg. Jag fann då ett antal uppsatser som var intressanta. Ur deras referenslistor fick jag vidare en bild av intressanta avhandlingar och böcker. Dessa avhandlingar och böcker fann jag via Gunda. Efter en viss tids läsning hade jag kommit fram till att jag ville att min uppsats skulle handla om enhetschefer inom äldreomsorgen och deras inställning till sitt uppdrag. Många skriver om att området ledarskap inom äldreomsorg är undersökt i liten uppfattning men att fler och fler börjar inse vikten av att man börjar intressera sig för området (Albinsson 2002, Wolmesjö 2005). Vidare sökning gjorde jag via Libris. Jag använde mig av ämnesorden arbetsglädje/äldreomsorg/ledarskap. Jag fann det bra att använda mig av ämnesordens SAB-kod som vägledning.

Jag sökte även i databaser bland annat i databasen "Social Services Abstracts". Jag använde mig då av orden job satisfaction + eldercare. Jag hittade lite artiklar men då alla byggde på studier gjorda i andra länder än i Sverige fann jag de inte vara tillräckligt relevanta för att använda som tidigare forskning. Jag hade redan hittat en mängd svenska studier och då hur äldreomsorgen är organiserad och fungerar skiljer sig stor mellan Sverige och andra länder, kändes de svenska undersökningarna mest relevanta för min uppsats och dess begränsningar.

4.5 Analys och resultat

Jag har valt att analysera och redovisa mitt material med hjälp av dataprogrammet SPSS. Mina två första frågeställningar avser att beskriva. Resultatet presenteras i form av diagram och frekvenstabeller samt också med en del citat tagna ifrån de öppna frågorna i enkäten. Fråga 25 och 27 i enkäten har svarsalternativet "annat", följt av frågorna 26 och 28 som ber respondenterna precisera vad annat innebär. I vissa fall anser jag att annat har inneburit något som passar in under de givna svarsalternativen och har därför ändrat värdet på variabeln i SPSS. Jag presenterar också genomsnittsmåtten på de frågor där jag anser att det exempelvis är intressant att veta typvärdet. Figur nio och tio har jag gjort manuellt då jag inte lyckade skapa de tabeller jag ville i SPSS då mina kunskaper om programmet är begränsade.

Min tredje frågeställning avser att analysera vilka variabler som kan påverka inställningen man har till sitt uppdrag. Jag har låtit mina antaganden styra gjorda främst utifrån teori och tidigare forskning, men också utifrån erfarenhet. Detta innebär att jag har jobbat deduktivt när jag har letat samband (Thomassen, 2007). Jag ser det svårt vid sambandsanalyser att jobba på något annat sätt då jag måste begränsa mig i mina antaganden om vilka variabler som kan samspela. Hur jag än resonerar kommer jag alltid ha valt ut, genom enkätfrågorna, vilka variabler som kan antas påverka. De variabler jag har prövat samband med är: medarbetarantal, utbildningsbakgrund, erfarenhet av ledarskap, arbetsfördelning, feedback i arbetet, stöd ifrån chef samt upplevelsen av kontroll.

Jag har främst valt att göra korstabeller för att se tecken på samband. Jag har även gjort en korrelation för att pröva linjära samband men då svarsfrekvens var låg var korrelationer inte särskilt givande. Genom korrelationer får jag fram korrelationskoefficienten som är ett mått hur starkt ett linjärsamband är mellan två variabler. Jag har endast gjort bivariata analyser. Den multivariata analysen är för att undersöka om de oberoende variablerna kan vara beroende sinsemellan (Körner och Wahlgren, 2002) vilket jag anser mig inte ha tillräckliga kunskaper för att göra.

Presentationen av resultaten för den tredje frågeställningen sker i löpande text men också i korstabeller. Hade svarsfrekvens varit högre hade det varit givande att redovisa i linjediagram eller spridningsdiagram då det är ett bra sätt att se om det finns linjära samband (Körner och Wahlgren, 2002).

Jag är medveten om att positionen inom de avsedda områdena till största del innehas av kvinnor vilket kan ge fel bild om jag redovisar på ett missvisande sätt. Därför har jag inte delat in resultatet efter kön. Jag har inte heller prövat samband med kön som variabel.

Jag har valt att redovisa resultat och analys i två olika kapitel för att tydligt skilja på mitt empiriska material och min tolkning. Jag anser det också vara viktigt att enbart kunna läsa resultatet utan att störas av mina tolkningar.

4.6 Etik och miljöaspekt

Jag skickade inte ut enkäterna via post då detta kostar pengar och bidrar till miljöförstörelse vilket i detta fall jag anser vara oförsvarbart då populationen går att nå på annat sätt. Programmet jag använde mig av underlättade på alla etiska överväganden. Genom att skicka

ut en webbenkät istället för en postenkät blev aldrig konfidentialitetskravet ett problem. Jag la upp enkäten på nätet, på en server, och mailade ut länken till enkäten. Det fungerade så att genom att de som mailet gick ut till klickade på länken kom de direkt till enkäten. När de fyllt i den och sedan skickat i väg den gick svaren inte och spåra till vem som svarat vad utan programvaran sammanställde resultatet.

I följebrevet som jag mailade ut, informerade jag om undersökningens syfte, att de svarar anonymt, att de medverkar frivilligt och att de godkänner medverkan genom att besvara enkäten. Jag informerade också om att uppgifter som samlas in inte kommer att användas till kommersiellt bruk. Jag uppfyllde de forskningsetiska kraven, det vill säga de som jag ovan beskrev att jag hade med i följebrevet: Informationskravet, informera om undersökningens syfte, samtyckeskravet, det är frivilligt att medverka i undersökningen och samtycke för medverkan krävs, konfidentialitetskravet, uppgifter från enskilda ska behandlas konfidentiellt och nyttjandekravet, att uppgifter som samlas in inte kommer användas i kommersiellt syfte (Vetenskapsrådets forskningsetiska principer).

4.7 Generaliserbarhet

Esaiasson m.fl (2007) skriver att slumpmässiga urval utöver totalurval är det som ger bäst generaliserings grad. Då mitt första urval, det vill säga Västra Götaland, inte valdes genom ett slumpmässigt urval begränsas generaliserbarheten utifrån statistiska mått till Västra Götaland och skulle därmed inte kunna generaliseras till resten av landets enhetschefer inom kommunal hemtjänst (ibid.). Jag anser dock att generaliserbarheten kan diskuteras utifrån andra aspekter. Västra Götaland består av en mängd kommuner. Dessa kommuner ser olika ut både gällande befolkning och gällande organisation och man skulle kunna utifrån de förhållandena tänka sig att Västra Götaland består av en miniatyr av målpopulationen och på så sätt hävda generaliserbarheten. Dock är Västra Götaland långt ifrån en precis miniatyr av målpopulationen. Jag tror det finns faktorer som gäller för exempelvis enhetschefer i Norrland som inte återfinns ibland någon enhetschef i Västra Götaland.

Bortfallet påverkar också generaliseringsgraden. Bortfallet i min undersökning är hela 49,5 procent. Esaiasson m.fl. (2007) skriver att om bortfallet snedvrider urvalet det vill säga att personerna som bortfaller har flera gemensamma nämnare, exempelvis i denna undersökning jobbar i samma kommun, påverkar det generaliseringsgraden mycket. Jag anser dock att bortfallet inte snedvrider urvalet i särskilt stor omfattning, med ett undantag (se även kap. 4.10 Metodproblem).

4.8 Validitet

Enligt Svenning (1997) kan en undersökning mer eller mindre fånga verkligheten. Körner och Wahlgren (2006) beskriver validitet som ett mått på överensstämmandet mellan det undersökningen avser att mäta och det den faktiskt mäter, fullständig validitet är detsamma som total frånvaro av systematiska mätfel.

Som skrivet innan är arbetstillfredsställelse generellt erkänd faktor som är relaterad till personligt tyckande och känslor och därmed menar jag att den faktiska arbetstillfredsställelsen är detsamma som den upplevda. Dock kan man ifrågasätta om det med säkerhet är den upplevda arbetstillfredsställelsen som mäts då prestigebias kan infinna

sig då man kan tänka sig att det för vissa finns en viss prestige att trivas med sitt jobb och att man då benämner det mer positivt än man egentligen upplever. Det som också rimligt att ifrågasätta är om undersökningens frågor överrens stämmer med den teoretiska definitionen av det som jag avser mäta. Denna överensstämmelse är något Esaiasson m.fl. (2007) skriver om som något som är viktigt för validiteten, större avstånd ökar i regel validitetsproblemet. Enkätfrågorna är bland annat konstruerade utifrån just den teoretiska definitionen av arbetstillfredsställelse, och utifrån det så ligger frågorna mycket nära den teoretiska definitionen och därmed validiteten vara hög. Eventuella validitetsproblem för varje enkätfråga diskuteras under kap. 4.10 "metodproblem".

Min andra frågeställning avser att mäta uppdraget huvudsakliga del. "Uppdraget huvudsakliga del" är lättare att konkretisera än arbetstillfredsställelse, vilket jag gjorde genom att dela in i uppdragets olika frekvenser och både frågade hur det faktiskt är och hur man önskar att det var. Jag anser därför att validiteten kan räknas som hög.

Pilotundersökningen var en viktig förebyggande åtgärd för att få så hög validitet som möjligt, genom att testpersonerna fick säga hur de uppfattade frågorna och svarsalternativen.

4.9 Reliabilitet

Om fullständig validitet är total frånvaro av systematiska mätfel så är fullständig reliabilitet total frånvaro av slumpmässig mätfel (Körner och Wahlgren 2007). Svenning (1997) skriver om reliabilitet i betydelsen huruvida resultaten är tillförlitliga. Reliabiliteten kan påverkas av en mängd olika faktorer exempelvis i denna undersökning; Enhetschefen som svarar, enkäten, mig som undersökare samt enhetschefens omgivning. Alla dessa faktorer har förmodligen påverkat resultatet på ett eller annat sätt. Jag hoppas jag minskat påverkan av dessa faktorer genom att inte ställa ledande frågor och genom att skriva ett neutralt informationsbrev. Svartspersonernas omgivning kan jag inte påverka men jag hoppas att genom att inte bara uppfylla konfidentialitetskravet utan också utlova anonymitet gentemot mig som undersökare påverka svartspersonerna att svara så ärligt som möjligt (Körner och Wahlgren, 2007).

4.10 Metodproblem

4.10.1 Enkäten

Att använda sig av en enkät som insamlingsmetod medför en del ifrågasättande. Respondenten har bland annat ingen möjlighet att fråga om det är något som är oklart. Även om kontaktuppgifter står i följebrevet tror jag de flesta inte bryr sig om att ringa och fråga utan då istället låter bli att svara. Detta skriver Ejlertsson (2005) kan förhindras genom att ha tydliga och genomarbetade frågor och svarsalternativ. Det är dock min första enkät som jag konstruerat så frågorna brister förmodligen gällande tydligheten, men genomarbetade är de efter bästa förmåga. Andra saker som är negativt med metoden är att respondenternas identitet inte kan styrkas till 100 procent (ibid.). Jag vet inte om det verkligen är den jag avsett att skicka enkäten till som besvarar den. Men heller inte vid andra insamlingsmetoder kan identiteten säkras till 100 procent, vid exempelvis intervjuer ber man, så vitt jag vet, inte personen som man intervjuar visa legitimation.

Frågorna och svarsalternativen i enkäten har brister. Trots åtskilliga pilotundersökningar och övervägningar gällande utformning av frågorna kan jag i efterhand upptäcka flera frågor som jag skulle utformat annorlunda. Speciellt irriterad är jag på påståendet "jag upplever att jag får feedback för mitt arbete". I efterhand har det slagit mig att feedback inte är ett speciellt entydigt ord då ordet är synonymt med återkoppling som i sin tur både kan vara positiv och negativ. Hur svarspersonerna har uppfattat ordet vet jag inte vilket påverkar validiteten då jag inte kan vara säker på att jag mätt det jag avsett att mäta med påståendet. Det jag avsåg var feedback i den bemärkelsen att man får återkoppling så att man vet när man gör ett bra jobb och när man gör ett mindre bra jobb.

I fråga 25 och 27 finns svarsalternativet arbetsledning. Även detta ord är något jag märkt, utifrån besvarade enkäter, inte vara ett speciellt självklart ord, vissa likställer arbetsledning med verksamhetsledning och vissa ser det som två olika saker. Ett annat problem med fråga 27 är det är den fråga med väldigt högt bortfall. Jag kan tänka mig att det är för att fråga ser ut 25 på precis samma sätt, den första frågar hur det är och den andra hur man skulle vilja att det var. Jag kan tänka mig att det för en del är samma svar på båda frågorna och att man då endast väljer att svara en gång.

4.10.2 Systematiska fel

Fel som kan uppstå som påverkar resultatet är systematiska fel så som, prestigebias, bearbetningsfel och bortfall. Prestigebias, det vill säga att svarspersonerna inte svarar sanningsenligt (Körner och Wahlgren 2002) kan finnas i min undersökning men jag hoppas att jag begränsat det genom att utlova total anonymitet (se även kap 4.8 "Validitet"). Bearbetningsfel tror jag inte det är särskilt omfattande i min undersökning då inmatningen av svaren gjorts per automatik direkt från programvaran som jag använde för enkäten, till SPSS, programvaran jag använde för analys. Bortfallet däremot är det systematiska fel som är påtagligt i undersökningen då bortfallet är hela 49,5 %.

4.10.3 Bortfallsanalys

Esaiasson m.fl. (2007) skriver om att bortfallet är stort bör en bortfallsanalys göras för att åtgärda de problem som följer med stort bortfall. En sådan analys görs genom att jämföra i vilken omfattning de som svarar överrens stämmer mot populationen exempelvis gällande kön, åldersfördelning etc. Datan jag hade över min population var i vilken kommun de jobbar i, samt vilket kön de har.

Det som uppfattas vara problemet med bortfall är att de som inte svarar kan skilja sig från resten av populationen och resultatet blir då snedvridet (Körner och Wahlgren 2002). Jag anser dock inte att bortfallet snedvrider urvalet i särskilt stor omfattning då bortfallet är relativt jämnt fördelat över alla urvalskommuner. Några stadsdelar bortfaller helt men då de representerar Göteborgs Stad anser jag att de som svarat är relativt representativa för hela staden då de stadsdelar som bortfaller inte är många eller ligger nära varandra geografiskt. En kommun bortfaller helt men även det anser jag inte snedvrider resultatet avsevärt då den kommunen kan jämföras någorlunda med kommuner som är representerade. Även gällande kön anser jag bortfallet vara jämnt fördelat i förhållande till urvalspopulationen. En faktor jag tycker mig finna bland bortfallet är dock att de som inte har en fast tjänst utan enbart ett vikariat inte har svarat. Jag har dock inte identifierat hur många detta är utan enbart noterat några få. Jag anser att denna faktor inte påverkar generaliseringsgraden mot

min målpopulation då jag skulle kunnat utesluta de med vikariat helt utan att målpopulationen skulle förändras ifrån min nuvarande definition.

Bortfallet gör dock stor påverkan på förutsättningarna att besvara min tredje frågeställning: "Vilka faktorer som påverkar inställningen". Då antalet personer som medverkar i enkäten inte är speciellt många bygger de slutsatser om eventuella samband inte på någon stor mängd analysenheter utan endast på enstaka personer vilket i sin tur påverkar hur tydligt samband är eller inte är.

Jag har dock en tanke om en annan faktor, förutom att de skulle kunna vara vikarier, som kan vara gemensam för de personer som inte valt att svara på enkäten. Nämligen att de som väljer att inte svara är de som är missnöjda och besvikna på arbetet. Resultatet av denna undersökning är förvånansvärt positiv vilket skulle kunna vara för att de negativt inställda till sitt arbete valt att inte delta. Jag hoppas dock inte att så är fallet då detta är något som i så fall skulle snedvrída resultatet och påverka generaliserbarheten avsevärt.

4.10.4 Tekniska problem

De största metodproblemen anser jag ligga i teknikens under. Jag använde mig av en så kallad deltagarlista, som kopplades till min enkät. I deltagarlistan la jag in alla mailadresser som jag ville skicka enkäten till. Efter att enkäten hade varit aktiverad en vecka började jag misstänka att något inte stämde. Jag började då gå igenom mina hundra mailadresser och upptäckte då att vissa av dem inte stämde, det var en bokstav fel här och där. Slutsatsen blev att programvaran inte meddelade när mailadressen inte fanns, något jag tog för givet att den gjorde. Hur många exakt som inte fick den vet jag inte då det troligen är en hel del namn som är felstavade utan min vetskap. Bortfallet slutade i hela 49,5 % och en stor del beror på att personerna som skulle mottagit enkäten aldrig fick den. Något annat som också bidrog till det stora bortfallet var att vissa stötte på problem när de skulle skicka in enkäten. Jag mottog två mail om att enkäten inte gick att skicka in och jag tror att hör två personer av sig så kan man räkna med att minst lika många stöter på problem men inte hör av sig.

Jag kom också till insikt under enkätens svarstid att jag skulle varit tydligare i vem enkäten riktade sig till. Jag skrev endast att den riktade sig till enhetschefer inom hemtjänst. Jag tror svarsfrekvensen hade varit högre om jag förtydligat att enkäten även riktade sig till vikarier och chefer med annan titulering men liknande uppdrag. I min sista påminnelse skrev jag just detta men den skickades ut två dagar innan svarstiden gick ut vilket inte fick så stor effekt.

Mina begränsade kunskaper i SPSS har varit väldigt hämmande. Enkätens data ville inte riktigt fördela sig i de variabler jag ville vilket gjorde att vissa sambandsanalyser kunde jag inte göra för de krävde jätte många tabeller för en analys.

5. Resultat

Resultatet är indelat i tre rubriker med utgångspunkt i mina tre frågeställningar; "arbetstillfredsställelse", "uppdraget" och "faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag". Resultatet presenteras i text men också med hjälp av diagram och tabeller. Det finns även med några citat från svaren på enkäten. Eventuella interna bortfall redovisas löpande.

5.1 De som besvarat enkäten

Fortfarande inom äldreomsorg så är det mestadels kvinnor som arbetar inom området, detta gäller även bland enhetschefer för hemtjänst. Av de som besvarade enkäten är 46 stycken kvinnor och fem stycken män. Åtta procent av svarspersonerna är mellan 26-35 år, 36 procent är mellan 36- 45 år och 40 procent är mellan 46-55 år. 16 procent är över 55 år och ingen är under 25 år. 72 procent av svarspersonerna har inte barn som är yngre än 13 år. Utbildningsbakgrunden varierar stort mellan respondenterna. Flest med samma utbildning är de som gått sociala omsorgsprogrammet och näst flest med samma utbildningsbakgrund är de som är socionomer. Andra utbildningsbakgrunder som finns är sjuksköterska, förvaltningsprogrammet, jurist, vårdpedagog, personal och arbetslivsprogrammet, ekonomisk gymnasialutbildning, skötare samt beteendevetare.

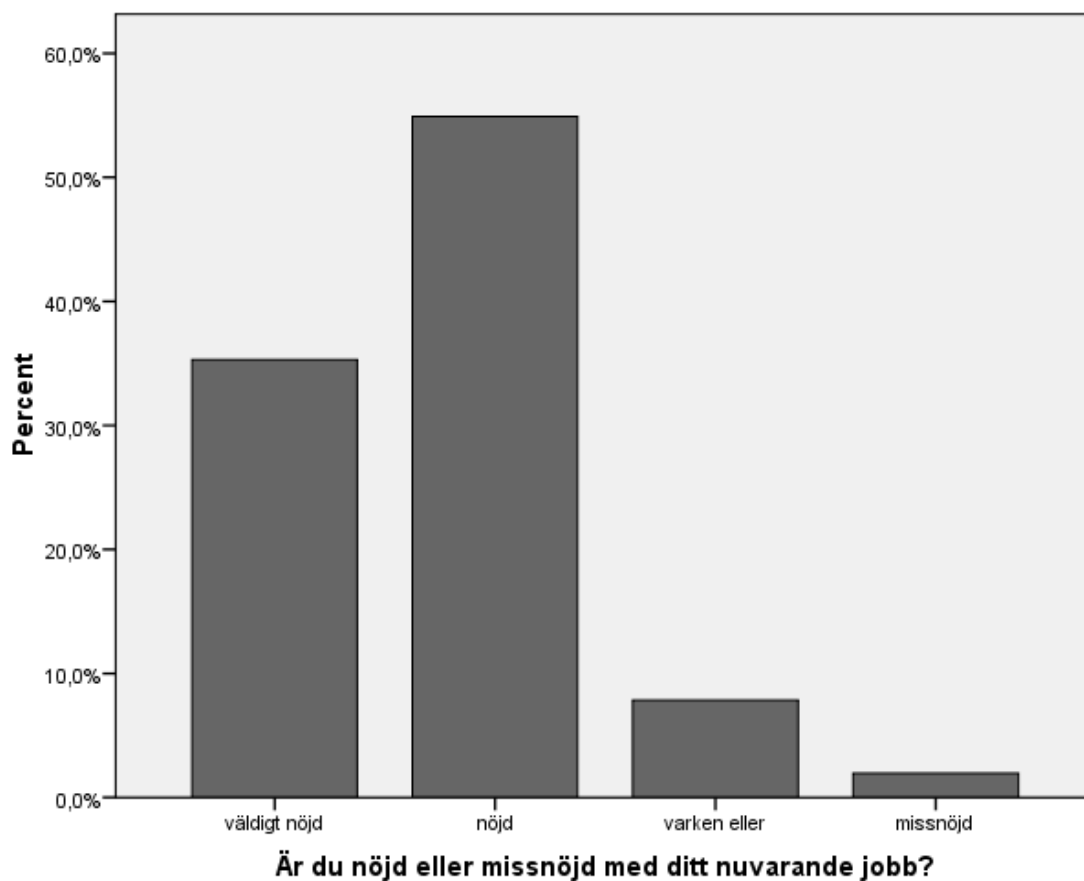
Nästan hälften av de besvarat enkäten arbetar i en kommun med 30 000- 100 000 invånare. Ca en fjärdedel av svarspersonerna arbetar i en kommun med mindre än 30 000 invånare och resterande fjärdedel arbetar i en kommun med fler än 100 000 invånare. Alla svars personer jobbar heltid. De flesta ansvarar för cirka 35-40 medarbetare, men spannet sträcker sig från 22 stycken till 120 stycken. Ingen av svarspersonerna har en månadslön under 27 000 kr och mer än hälften har en månadslön på mer än 31 001 kr. Större delen av svarspersonerna (65 %) har haft sitt nuvarande uppdrag i mindre än tre år. Lika stor del (65 %) har mer än 5 års erfarenhet av ledarskap, varav mestadels inom äldreomsorg. Ca 60 procent har tidigare arbetat inom äldreomsorg i mer än fem år.

För tabeller se bilaga tre.

5.2 Arbetstillfredsställelse

5.2.1 Nöjd eller missnöjd

Figur 1



Figur 1: De allra flesta är nöjda med sitt uppdrag som enhetschef inom hemtjänst. Över 50 % svarade att de är nöjda med sitt nuvarande jobb och cirka 35 % av de som besvarat frågan är väldigt nöjda. Cirka 8 % känner sig inte nöjda men heller inte missnöjda med sitt nuvarande jobb. Endast 2 % av 51 personer känner sig missnöjda.

5.2.2 Förväntningar

Figur 2

			F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag vet vad som förväntas av mig som chef inom äldreomsorgen			
			instämmer helt	instämmer till stor del	instämmer till liten del	Total
F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag vet hur jag ska uppfylla dessa förväntningarna	Instämmer helt	Count	18	2	0	20
		% of Total	35,3%	3,9%	,0%	39,2%
	Instämmer till stor del	Count	10	18	0	28
		% of Total	19,6%	35,3%	,0%	54,9%
	Instämmer till liten del	Count	0	2	1	3
		% of Total	,0%	3,9%	2,0%	5,9%
	Total	Count	28	22	1	51
		% of Total	54,9%	43,1%	2,0%	100,0%

Figur 2: Nästan alla av svarspersonerna är relativt medveten om vilka förväntningar som ställs på dem. Ca 55 procent instämmer helt och ca 43 procent instämmer till stor del med påståendet "jag vet vad som förväntas av mig som chef inom äldreomsorgen". De flesta har också relativt klart för sig hur dessa förväntningar ska uppfyllas. Ca 39 procent instämmer helt och ca 55 procent instämmer till stor del med påståendet "Jag vet hur jag ska uppfylla dessa förväntningar". Ca 35 procent av svarspersonerna är helt klara över både vilka förväntningar som ställs på dem samt hur de går tillväga för att uppfylla dessa förväntningar.

5.2.3 Arbete som är viktigt för andra

Arbetet man utför som enhetschef för hemtjänst upplevs av svarspersonerna vara av betydelse för andra. Ca 83 procent instämmer helt i påståendet "jag upplever att jag utför ett arbete som är viktigt för andra". Ca 16 procent instämmer till stor del i samma påstående. Enbart två procent av svarspersonerna instämmer till liten del i påståendet och ingen av svarspersonerna instämmer inte alls. (se bilaga fyra)

5.2.4 Feedback

Omfattningen av upplevelsen av feedback är olika för svarspersonerna. De flesta upplever dock feedback i relativt stor omfattning. Ca 39 procent instämmer helt i påståendet "jag upplever att jag får feedback för mitt arbete" och ca 37 procent instämmer till stor del i samma påstående. Ca 16 procent instämmer till liten del och ca 8 procent upplever inte alls att de får feedback för sitt arbete. (se bilaga fyra)

5.2.5 Känslan av ensamhet

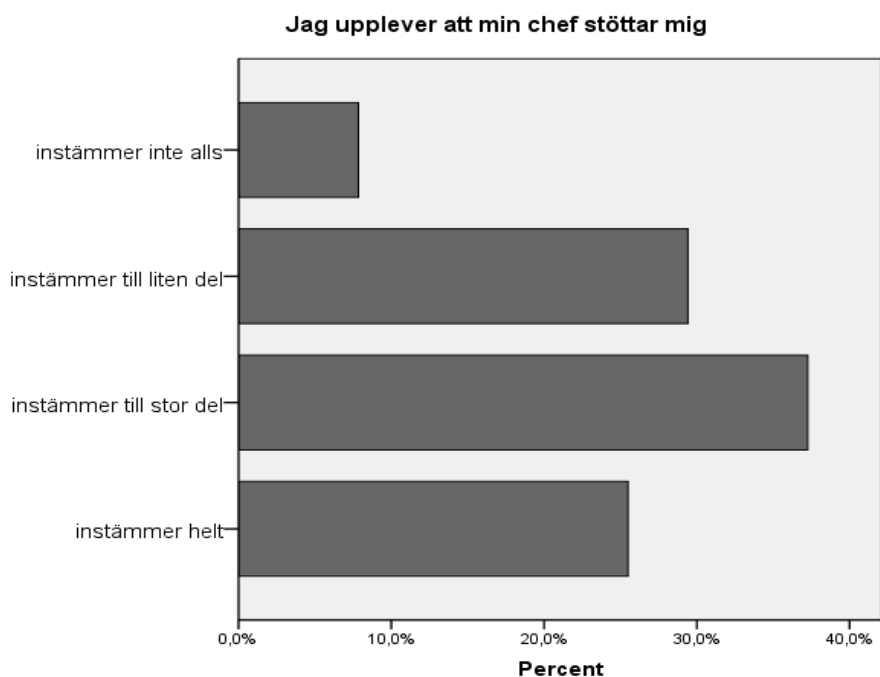
F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag känner mig ensam i mitt arbete

	Frekvens	%	Kumulativ %
Instämmer helt	2	4,0%	4,0%
Instämmer till stor del	17	34,0%	38,0%
Instämmer till liten del	20	40,0%	78,0%
Instämmer inte alls	11	22,0%	100,0%
Total	50	100,0%	
Bortfall	1		
Total	51		

Figur 3

Figur 3: Känslan av ensamhet i arbetet varierar mellan de som besvarat enkäten. Cirka 60 % känner sig dock inte särskilt ensamma men det finns också de som instämmer helt i påståendet om känslan av ensamhet i arbetet och en relativt stor del instämmer till stor del i påståendet.

5.2.6 Stöd ifrån chef



Figur 4

Figur 4: Stödet ifrån enhetschefens egen chef är varierande för respondenterna. Cirka 26 % instämmer helt i påståendet "Jag upplever att min chef stöttar mig" och cirka 37 % instämmer till stor del. Cirka 29 % instämmer till liten del i påståendet och 8 % upplever ingen stöttning ifrån sin chef.

5.2.7 Upplevelsen av kontroll

F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt i arbete

	Frekvens	%	Kumulativ %
Instämmer helt	10	19,6%	19,6%
Instämmer till stor del	31	60,8%	80,4%
Instämmer till liten del	10	19,6%	100,0%
Total	51	100,0%	

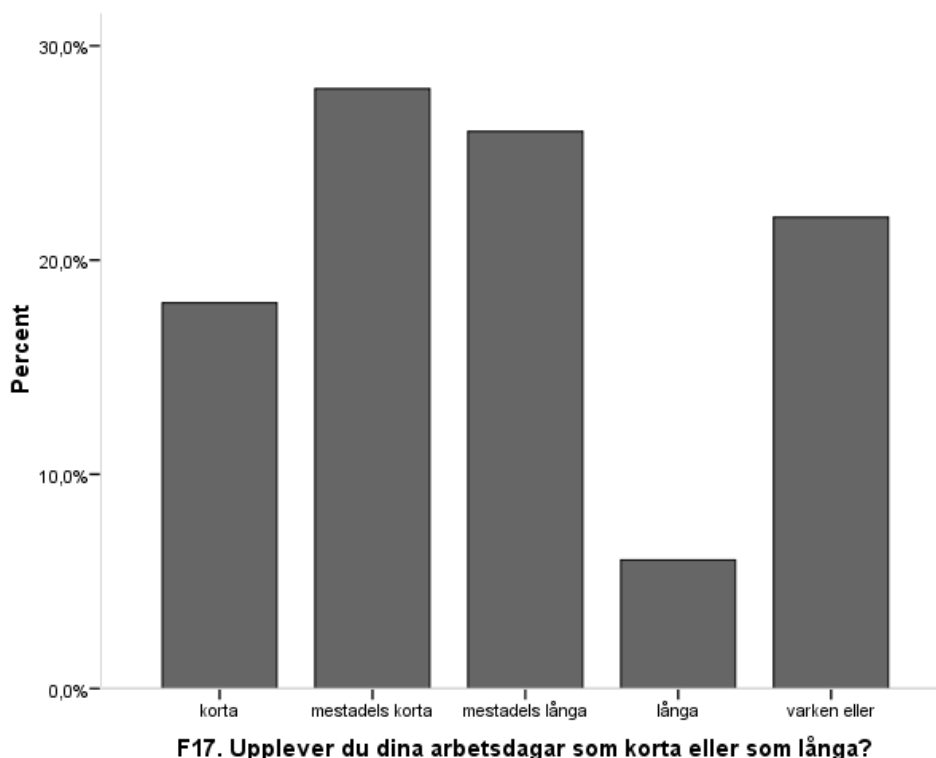
Figur 5

Figur 5: Upplevelsen av att ha kontroll över saker som sker i arbetet är relativt hög bland respondenterna. Cirka 61 % instämmer till stor del i påståendet "Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt arbete" och cirka 20 % instämmer helt. Cirka 20 % upplever känslan av kontroll i liten omfattning men ingen av svarspersonerna upplever att kontroll över saker som sker i arbetet saknas helt.

5.2.8 Kunskap

86 % av cheferna som besvarat enkäten anser sig ha tillräckliga kunskaper för uppdraget. 14 % anser sig inte ha tillräckliga kunskaper för uppdraget (se bilaga fyra). Kunskap som de anse sig sakna är kunskaper om arbetsrätt, ledarskap, ekonomi, konflikthantering, skriva, psykologi samt kunskap om olika interna system som används.

5.2.9 Långa eller korta arbetsdagar?



Figur 6

Figur 6: 46 % av svarspersonerna upplever sina arbetsdagar som korta eller mestadels korta. Cirka 32 % upplever att arbetsdagarna känns långa eller mestadels långa. En del personer upplever arbetsdagarna varken som korta eller långa. En person har inte valt att besvara frågan.

5.2.10 Koncentration

F18. När du arbetar tänker du då på saker som inte är arbetsrelaterade?

	Frekvens	%	Kumulativ %
Alltid	1	2,1%	2,1%
Ibland	16	33,3%	35,4%
Sällan	28	58,3%	93,8%
Aldrig	2	4,2%	97,9%
Vet inte	1	2,1%	100,0%
Total	48	100,0%	
Bortfall	3		
Total	51		

Figur 7

Figur 7: Alla utom två av svarspersonerna tänker någon gång på saker som inte är arbetsrelaterade när de arbetar. Alla gör det dock inte samma omfattning. De flesta gör det sällan (ca 58 %) men det är cirka 33 %, av personerna som svarat på frågan, som gör det ibland.

5.2.11 Sömnsvårigheter

Ca en tredjedel av de chefer som besvarat enkäten har haft svårigheter att sova de senaste sex månaderna på grund av sitt arbete (se bilaga 4). De orsaker som anges är konflikter med eller i personalgrupp, samt stress och oro över att inte hinna med och räcka till. En person skriver:

”Oro för att inte glömma av sådant som ska göras och tidsmässigt svårt att få in det i schemat”

En annan skriver:

”personal konflikt”

5.2.12 Arbeta övertid

Cirka 75 % av de chefer som besvarat enkäten jobbar övertid (se bilaga 4). Många har angett flera olika anledningar till att man jobbar övertid. Cirka 74 % av de som jobbar övertid anger att en anledning är att ordinarie arbetstid inte räcker till. 50 % anger att en anledning är att man vill slutföra påbörjade uppgifter och cirka 24 % anger att en anledning är att jobbet är så roligt. En person skriver:

”Jobbet är så stimulerande att tiden försvinner”

5.3 Uppdraget

5.3.1 Viktigaste delen

F23. Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag?

	Frekvens	%	Kumulativ %
Personal	26	51,0%	51,0%
Vårdtagare	16	31,4%	82,4%
Annan	9	17,6%	100,0%
Total	51	100,0%	

Figur 8

Figur 8: Lite drygt hälften av de chefer som besvarat enkäten anser att den viktigaste delen i deras uppdrag är personalen. Många anger att man anser personalen vara den viktigaste delen då de är stommen i verksamheten och då det är personalen som möter vårdtagarna måste personalgruppen må bra och fungera. Exempel på angivna svar:

"Det är för personalen jag finns här. Mitt jobb är att se till att de mår bra på jobbet"

"Mitt uppdrag är att se till att personal får förutsättningar för att kunna utföra en god omvårdnad "

"Personalen är stommen till allt arbetet"

Cirka 32 % anger att vårdtagarna är den viktigaste delen i uppdraget. Många tillägger att utan vårdtagarna finns ingen verksamhet. Exempel på angivna svar:

"Utan vårdtagarna har jag inget uppdrag"

"Mitt uppdrag är att se till så att brukarna får så bra kvalitet som möjligt"

Cirka 18 % svarade att de olika nämnda faktorerna (personal, vårdtagare samt ekonomi) inte kunde skiljas åt utan hörde samman (annan). Cirka 70 % av de som angav "annan" angav att de ansåg att alla tre delarna var lika viktiga. Resterande angav att vårdtagare och personal var i symbios och precis lika viktiga. Exempel på angivet svar:

"Måste se i sin helhet, går inte att säga att något av allt, är viktigare än den andra"

5.3.2 Arbetsfördelningen

”Uppskatta hur stor del av din arbetstid du lägger på följande arbetsuppgifter?”

	0	1-10%	11-20%	21-30%	31-50%	51-60%	61-90%	91-100%
Administrativa uppgifter mot vårdtagare	4	23	16	6	0	0	0	0
	8%	47%	33%	12%	0%	0%	0%	0%
Administrativa uppgifter mot Personal	0	8	14	12	11	3	2	0
	0%	16%	28%	24%	22%	6%	4%	0%
Arbetsledning	0	4	10	15	11	7	2	1
	0%	8%	20%	30%	22%	14%	4%	2%
Samverkan	0	17	13	12	4	2	1	1
	0%	34%	26%	24%	8%	4%	2%	2%
Budget	0	22	14	9	2	1	0	2
	0%	44%	28%	18%	4%	2%	0%	4%

Figur 9

Figur 9: Cheferna som deltagit i undersökningen lägger ner olika mycket tid på olika arbetsuppgifter. Administrativa uppgifter mot vårdtagare ägnar de flesta 10 % eller mindre av sin arbetstid till. Det är ingen som lägger mer än 30 % av sin arbetstid mot uppgifter av detta slag och det finns de som inte jobbar med denna del alls. Lite mer tid läggs på administrativa uppgifter mot personal, mer än hälften lägger ner mer än 20 % av sin arbetstid mot personalrelaterade administrativa uppgifter. Det finns också de som ägnar mer än 50 % av sin arbetstid mot administrativa uppgifter mot personal.

Åt arbetsledning ägnar de flesta mellan 21-50 % av sin arbetstid, vanligast är att arbetsledning upptar mellan 21-30 %. För cirka 20 % av dem svarat på frågan tar arbetsledning upp mer än 50 % av arbetstiden. Samverkan ägnar de flesta högst 30 % av sin arbetstid till. Vanligast är att man lägger högst 10 % av sin arbetstid på samverkan.

Vanligast bland svarspersonerna är att man ägnar högst 10 % av sin arbetstid till arbetsuppgifter rörande budget. 4 % av svarspersonerna ägnar nästan hela sin arbetstid till budget.

Vissa av svarspersonerna har även angivit andra uppgifter som upptar deras tid. Några har andra uppdrag såsom anhängkonsulent och några driver tillfälliga projekt. Vissa anger också att hembesök hos vårdtagare är en tidkrävande arbetsuppgift.

5.3.3 Önskad arbetsfördelning

"Hur stor del av din arbetstid skulle du vilja lägga ner på följande arbetsuppgifter?"

	0	1-10%	11-20%	21-30%	31-50%	51-60%	61-90%	91-100%	Ej svarat
Administrativa uppgifter mot vårdtagare	11	20	4	2	2	0	0	0	12
	28%	51%	10%	5%	5%	0%	0%	0%	
Administrativa uppgifter mot personal	3	26	8	0	3	2	2	0	10
	7%	63%	19,5%	0%	7%	4%	4%	0%	
Arbetsledning	0	3	3	8	18	4	5	0	10
	0%	7%	7%	19,5%	22%	10%	12%	0%	
Samverkan	0	8	14	12	6	0	1	0	10
	0%	19,5%	34%	30%	14,5%	0%	2%	0%	
Budget	1	18	10	6	5	1	1	0	10
	2%	22%	24,5%	14,5%	12%	2%	2%	0%	

Figur 10

Figur 10: Respondenternas svar är olika även på denna fråga. Administrativa uppgifter mot vårdtagare vill mer än hälften, av de som besvarat frågan, ägna mellan 1- 10 % av sin arbetstid till. Vanligast är att man vill ägna lite tid till uppgiften men det är en stor del, av de som besvarat frågan, som inte vill ha några administrativa uppgifter mot vårdtagare i sitt uppdrag alls. Gällande hur mycket tid man vill ägna åt administrativa uppgifter mot personal vill de flesta ägna mellan 1- 10 % även till den delen. Det finns dock de som vill ägna mer än hälften av sin arbetstid till dessa uppgifter.

Fördelningen på "arbetsledning" är varierande. Flest vill dock ägna mellan 31- 50 % av sin arbetstid till arbetsledning. Samverkan vill de flesta ägna mellan 11-20 %. Åt budget finns de som vill ägna över 50 procent av sin arbetstid men de flesta vill endast ägna 10 % eller mindre.

Några av svarspersonerna anger andra uppgifter de skulle vilja lägga tid på såsom reflektion och möte med vårdtagare. Ovanstående fråga (figur 10) har högt internt bortfall.

De flesta av svarspersonerna ägnar ungefär så mycket tid åt administrativa uppgifter mot vårdtagare och åt budget som man vill. De personer som ägnar nästan all sin tid åt budget vill dock ägna mindre tid åt uppgiften. Svarspersonerna vilja däremot ägna lite mindre tid till administrativa uppgifter mot personal än de i nuläget gör. Arbetsledning och samverkan däremot är något svarspersonerna skulle vilja ägna mer tid till.

5.3.4 Frihet i arbetet

Jag har frihet att prioritera mellan olika arbetsuppgifter

	Frekvens	%	Kumulativ %
Instämmer helt	10	19,6	19,6
Instämmer till stor del	32	62,7	82,4
Instämmer till liten del	7	13,7	96,1
Instämmer inte alls	2	3,9	100,0
Total	51	100,0	

Figur 11

Figur 11: De allra flesta av respondenterna kan relativt fritt prioritera mellan olika arbetsuppgifter. 82,5 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet "Jag har frihet att prioritera mellan olika arbetsuppgifter". Ca 14 procent instämmer till liten del och ca 4 procent instämmer inte alls.

5.3.5 "Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?"

F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?

	Frekvens	%	Kumulativ %
Ja	25	50,0	50,0
Nej	25	50,0	100,0
Total	50	100,0	
Bortfall	1		
Total	51		

Figur 12

Figur 12: Hälften av cheferna som besvarat enkäten skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut. Många skriver som kommentar att arbetsbelastningen är för hög och skulle vilja ha ökat administrativt stöd. Vissa efterfrågar ökat stöd ifrån chef och andra skulle vilja ha mer tid för reflektion. En person skriver:

"Bättre administrativt stöd, bättre feedback från chef, bättre organisatoriska förutsättningar. Jag trivs med mitt jobb men det är en alltför stor arbetsbelastning."

5.4 Faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag

5.4.1 Utbildningsbakgrund

Figur 13

	F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?				
	Väldigt nöjd	Nöjd	Varken eller	Missnöjd	Total
Socionomprogrammet	5 50,0%	4 40,0%	1 10,0%	0 0,0%	10 100,0%
Sociala omsorgsprogrammet	10 38,5%	14 53,8%	2 7,7%	0 0,0%	26 100,0%
Annan	3 20,0%	10 66,7%	1 6,7%	1 6,7%	15 100,0%
Total	18 35,3%	28 54,9%	4 7,8%	1 2,0%	51 100,0%

Figur 13: Bland de som är socionomer är det cirka 50 % som är väldigt nöjda med sina jobb och cirka 40 % som är nöjda. Bland de som har gått sociala omsorgsprogrammet är det cirka 38,5 % som är väldigt nöjda med sina jobb och cirka 57 % som är nöjda. Av de som har annan utbildningsbakgrund än socionomprogrammet eller sociala omsorgsprogrammet är det 20 % som är väldigt nöjda och cirka 67 % som är nöjda.

Det är cirka 40 % av de som är socionomer som skulle vilja att deras jobb såg annorlunda ut och det är cirka 62 % av de som har gått sociala omsorgsprogrammet som skulle vilja det. Av de med annan utbildningsbakgrund är det cirka 38 % som skulle vilja att deras jobb såg annorlunda ut (Se bilaga 5) .

Det är ungefär samma fördelning mellan vilken del man tycker är viktigast i uppdraget för respektive utbildningsbakgrund. De flesta från alla utbildningsbakgrunder anser att personalen är den viktigaste delen i uppdraget. Det är dock något större del av som har gått sociala omsorgsprogrammet som tycker vårdtagarna är viktigaste delen (38,5 %). Av socionomerna är det 20 % och av de med annan utbildningsbakgrund är det 27 % (se bilaga 5).

5.4.2 Erfarenhet av ledarskap inom äldreomsorg

Figur 14

		F14. Jag vet vad som förväntas av mig som chef inom äldreomsorgen			
		instämmer helt	instämmer till stor del	instämmer till liten del	Total
Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap inom äldreomsorg har du?	mindre än 1 år	Count 2 33,30%	4 66,70%	0 0,00%	6 100,00%
	1-3 år	3 37,50%	5 62,50%	0 0,00%	8 100,00%
	3-5 år	4 44,40%	4 44,40%	1 11,10%	9 100,00%
	5-10 år	8 66,70%	4 33,30%	0 0,00%	12 100,00%
	mer än 10 år	Count 10 66,70%	5 33,30%	0 0,00%	15 100,00%
	Total	27 54,00%	22 44,00%	1 2,00%	50 100,00%

Figur 14: Ju fler år av erfarenhet av ledarskap desto större del instämmer helt i påståendet "Jag vet vad som förväntas av mig som chef inom äldreomsorgen".

Personer som har lång erfarenhet av ledarskap inom äldreomsorg visar inte på likartat tyckande om vilken del i uppdraget som är viktigast och det gör inte heller personer som inte har särskilt lång erfarenhet av ledarskap inom äldreomsorg. (se bilaga 5)

5.4.3 Medarbetarantal

Antal medarbetare visar utifrån enkätens data inget starkt linjärt samband med hur nöjda eller missnöjda svarspersonerna är med sina uppdrag, korrelationstesten visar på -0,106 vilket inte är tillräckligt för att konstatera ett linjärt samband. De som har många medarbetare är alltså inte mindre nöjda med sina jobb än de som har färre medarbetare (se bilaga 5).

Jobbar övertid är det flest som gör av de som ansvarar för 41-50 medarbetare, då det inte är någon av de som har 41-50 medarbetare som inte jobbar övertid. Av de som har mellan 31-40 och 51 -60 medarbetare är det cirka 80 % som jobbar övertid. Av de som har mindre 30 stycken eller färre är det större del som inte jobbar övertid (ca 57 %) än de som gör det (ca 43 %). Den person som ansvarar för över 100 medarbetare jobbar inte övertid. (se bilaga 5)

Figur 15

		F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?		
		Ja	Nej	Total
Medarbetarantal	22-30	2 28,6%	5 71,4%	7 100,0%
	31-40	12 48,0%	13 52,0%	25 100,0%
	41-50	5 71,4%	2 28,6%	7 100,0%
	50-60	3 60,0%	2 40,0%	5 100,0%
	60-100	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
	över hundra	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Total	24 51,1%	23 48,9%	47 100,0%

Figur 15: Av de som ansvarar för mellan 22-40 medarbetare är det flest som inte skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut. Av de som har mellan 41-60 vill de flesta att deras arbete skulle se annorlunda ut.

För de som har 30 eller mindre medarbetare anser de flesta (ca 67 %) att personalen är den viktigaste delen i uppdraget och cirka 17 % svarar att vårdtagarna är den viktigaste delen. Av de som har mellan 31-40 medarbetare är det också flest (ca 50 %) som svarar att personalen är den viktigaste i uppdraget. Av de som har mellan 31-40 medarbetare återfinns också den största gruppen som anser att det inte går att avgöra vilken del som är viktigast utan anger att både vårdtagare och personal är lika viktiga. Av de som har mellan 41-50 eller 60-100 medarbetare är det lika många som anser att personalen är viktigast som de som anser att vårdtagarna är viktigast. Av de som har mellan 50-60 medarbetare är det 80 procent som anser att personalen är viktigast. Den som har över hundra medarbetare tycker att personalen är den viktigaste i uppdraget. Det är ingen av de som har mer än 50 medarbetare som anser att det inte går säga att den ena delen är viktigare än den andra utan alla har svarat antingen personal eller vårdtagare. (se bilaga 5)

5.4.4 Feedback

Figur 16

		F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?				
		väldigt nöjd	Nöjd	varken eller	missnöjd	Total
F14. Jag upplever att jag får feedback för mitt arbete	Instämmer helt	10 50,0%	10 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	20 100,0%
	Instämmer till stor del	5 26,3%	13 68,4%	1 5,3%	0 0,0%	19 100,0%
	Instämmer till liten del	3 37,5%	3 37,5%	2 25,0%	0 0,0%	8 100,0%
	Instämmer inte alls	0 0,0%	2 50,0%	1 25,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	18 35,3%	28 54,9%	4 7,8%	1 2,0%	51 100,0%

Figur 16: Av de som instämmer helt i påståendet "Jag upplever att jag får feedback för mitt arbete) är alla väldigt nöjda eller nöjd med sitt arbete. Ingen av dem som upplever feedback i mycket lite omfattning är mycket nöjd med sitt arbete.

Figur 17

		F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?		
		Ja	Nej	Total
F.14 Jag upplever att jag får feedback för mitt arbete	Instämmer helt	9 45,0%	11 55,0%	20 100,0%
	Instämmer till stor del	7 38,9%	11 61,1%	18 100,0%
	Instämmer till liten del	6 75,0%	2 25,0%	8 100,0%
	Instämmer inte alls	3 75,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	25 50,0%	25 50,0%	50 100,0%

Figur 17: 75 % av de som upplever att de får feedback i liten omfattning eller inte alls skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut.

5.4.5 Stöd ifrån chef

Figur 18

		F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?				
		väldigt nöjd	nöjd	varken eller	missnöjd	Total
F14.: Jag upplever att min chef stöttar mig	Instämmer helt	7 53,8%	6 46,2%	0 0,0%	0 0,0%	13 100,0%
	Instämmer till stor del	7 36,8%	12 63,2%	0 0,0%	0 0,0%	19 100,0%
	Instämmer till liten del	3 20,0%	9 60,0%	3 20,0%	0 0,0%	15 100,0%
	Instämmer inte alls	1 25,0%	1 25,0%	1 25,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	18 35,3%	28 54,9%	4 7,8%	1 2,0%	51 100,0%

Figur 18: Ingen av de som upplever stöd i stor omfattning av sin chef har svarat missnöjd eller varken eller på frågan "Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande arbete".

Figur 19

		F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?		
		Ja	Nej	Total
F14. Jag upplever att min chef stöttar mig	Instämmer helt	6 46,2%	7 53,8%	13 100,0%
	Instämmer till stor del	7 38,9%	11 61,1%	18 100,0%
	Instämmer till liten del	9 60,0%	6 40,0%	15 100,0%
	Instämmer inte alls	3 75,0%	1 25,0%	4 100,0%
	Total	25 50,0%	25 50,0%	50 100,0%

Figur 19: Större delen av de som upplever stöd i stor omfattning av sin chef önskar inte att deras jobb såg annorlunda ut. Av de som upplever stöd av sin chef i liten omfattning eller inte alls önskar större delen att arbetet såg annorlunda ut.

5.4.6 Känslan av kontroll

Figur 20

		F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?				
		väldigt nöjd	nöjd	varken eller	missnöjd	Total
F14. Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt i arbete	Instämmer helt	6 60,0%	4 40,0%	0 ,0%	0 ,0%	10 100,0%
	Instämmer till stor del	12 38,7%	17 54,8%	2 6,5%	0 ,0%	31 100,0%
	Instämmer till liten del	0 ,0%	7 70,0%	2 20,0%	1 10,0%	10 100,0%
	Total	18 35,3%	28 54,9%	4 7,8%	1 2,0%	51 100,0%

Figur 20: Av de som upplever total kontroll är det ingen som har svarat "missnöjd" eller "varken eller" på påståendet "Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt arbete". Ingen av de som upplever kontroll i liten omfattning är väldigt nöjda med sitt arbete.

6. Analys och diskussion

6.1 Arbetstillfredställelse

Precis som i tidigare forskning (Hjalmarssons m.fl. 2004) är cheferna som medverkat i denna undersökning relativt nöjda med sitt arbete. Enligt Flowteorin finns det ett antal olika villkor som mäter flow, något jag fritt översatt till arbetstillfredställelse, på arbetet. Utifrån denna teori tolkar jag att de villkor som enligt teorin ska vara uppfyllda för att känna arbetstillfredställelse på arbetsplatsen är överlag relativt uppfyllda för de flesta personer som medverkat i undersökningen.

Vidare tolkar jag utifrån Spector (1997) att då de flesta är väldigt nöjda eller nöjda med sitt arbete och då arbetets natur därmed är förenligt med de flesta av svarspersonernas personlighet och intresse, menar jag att detta skulle kunna visa på att de som väljer att jobba som enhetschef för hemtjänst är på något plan likasinnade. Carpender (1996) i sin tur benämner ovanstående med att kemi finns mellan arbete och person då man är nöjd med sitt arbete.

Enligt rollteori ska en roll inte enbart uppfylla en funktion i relation till samhället utan också uppfylla en inre funktion. Detta menar jag de flesta svarspersonerna vittnar om att rollen gör då de säger sig vara nöjda med sitt arbete. Tidigare forskning har dock visat på att man kan tycka sitt arbete är svårt och att det ställer för stora krav samtidigt som man trivs med sitt jobb.

Tydlig målsättning är ett av de villkor som flowteorin nämner som en del av arbetstillfredsställelsen. Mer än hälften av svarspersonerna vet helt eller till stor del vad som förväntas av dem och hur de ska uppfylla förväntningarna. Enligt min tolkning av resultatet utifrån flowteorin så vet de flesta av svarspersonerna i stor omfattningen vad man ska och hur man ska nå dit och har därmed en relativt tydlig målsättning. Helt klar målsättning är det dock enbart cirka en tredjedel av svarspersonerna som har vilket jag har en tanke om kan ha att göra med att förväntningarna är som många skriver (Lindgren, 2007, Wolmesjö, 2004, m.fl) komplexa och svåra att få grepp om, då det är många olika aktörer inblandade.

Meningsfullhet skriver Stureson (1991) som ett av våra mänskliga behov som måste uppfyllas i arbetet för att vi ska må bra; det vi gör måste kännas viktigt och upplevas vara en del av en helhet. Tidigare forskning (Karlsson red. Albinsson 2002) visar på upplevelser av att arbetet har betydelse för andra så är det även i denna studie. Nästa alla svarspersoner upplever att arbetet de utför i stor omfattning är viktigt för andra. Enligt flowteorin visar detta på att villkoret angående feedback på sitt arbete uppfylls på bästa sätt för många. Enligt flowteorin så är det en viktig del för arbetstillfredsställelsen att få direkt feedback på det arbete man utför. Det bästa sätt att få feedback på är om arbetet talar för sig själv, det vill säga att feedbacken ges direkt i känslan av att man gör något som är av betydelse för andra. Upplevelsen av feedback bland svarspersonerna varierar men då flowteorin menar att de olika sätten att få feedback på, det vill säga genom att arbetet talar för sig själv eller ifrån kollegor och chefer, kompletterar varandra vilket betyder att de svarspersoner som inte i stor omfattning upplever att man får feedback för sitt arbete, ändå kan uppleva feedback i känslan att man utför ett arbete som är viktigt för andra.

Cirka 40 % av svarspersonerna känner sig relativt ensamma i sitt arbete vilket jag, utifrån rollteori, menar försvårar dessa personers möjlighet att forma sin roll som enhetschef. Detta då vår identitet, enligt rollteori, skapas i andras ögon och utvecklas genom den feedback vi får genom att spegla oss i andra. Cirka 22 procent av svarspersonerna känner sig inte alls ensamma och har då bättre förutsättningar att forma och bli trygga i rollen som enhetschef än de som känner sig ensamma i sitt arbete.

Svarspersonerna upplever omfattningen av stöd ifrån sin chef olika. De flesta upplever stöd ifrån sin chef i relativt stor utsträckning men det är endast cirka 25 procent som fullt ut upplever stöd ifrån sin chef. De sistnämnda är de som, enligt Spector (1997), har det lättast att känna sig trygg i sin roll och medföljande förväntningar. Tidigare forskning har visat på att det i många fall saknas stöd ifrån överordnad (Wolmesjö; 2005, Karlsson red. Albinsson; 2002, Stendahl; 2008). Wolmesjö (2005) har visat på att det många fall glöms bort av verksamhetsledningen att enhetschefen också är medarbetare vilket i sin tur skapar ett behov av stöd. Även i denna undersökning skulle man kunna tolka utifrån svaren på påståendet "stöd ifrån chef" att det är relativt stor del av cheferna som "glömts bort" som medarbetare av verksamhetsledningen. Hallandstudien visar på att stöd ifrån kollegor och medarbetare inte ersätter behovet av stöd ifrån sin chef (Karlsson red. Albinsson 2002) vilket betyder för min undersökning att ca 8 procent har ett behov som inte är tillgodosett.

En femtedel av svarspersonerna har vad flowteorin kallar känslan av total kontroll. De personerna har en ständig tro på att kunna hantera olika situationer och kunna påverka i den riktning de önskar. 60 % har känslan av kontroll ofta. Känslan av kontroll kan både handla om att kontrollera andra och sig själv. Cirka en femtedel upplever sällan känslan av kontroll.

Enligt handlingsteori kan individer i situationer när denne inte upplever kontroll, uppfatta att förändringar sker utan att hon eller han kan påverka. Denne kan också uppleva att det inte finns förutsättningar för att göra ett självständigt val utan det konstrueras ett tvingande val. Det innebär att de personer som i liten utsträckning upplever kontroll, ibland känner sig tvingande att handla på ett visst sätt. Rollambiguitet (tolkat utifrån rollteori) skulle kunna uppstå om det tvingande valet strider mot de förväntningar och normer som personen trodde rollen innebar. Rollkonflikt skulle också kunna uppstå om personen, utifrån det tvingande valet, mantlar en roll som är inte går ihop med någon av de roller personen tidigare har tagit. Jag har en tanke om att detta blir påtagligt speciellt då ekonomin är ansträngd och man "tvingas" säga nej till saker som exempelvis rollen som personalansvarig skulle sagt ja till.

Enligt Carpender (1996) har människan ett medfött behov av att använda sin kompetens och när kompetensen inte överensstämmer med arbetet drabbas man av låg självkänsla och upplevelse av att inte rätta till. Enligt Flowteorin ska det finnas en balans mellan möjlighet och skicklighet. Nästan alla svarspersoner anser sig ha tillräckliga kunskaper vilket jag anser utifrån flowteorin och Carpender (1996), kan tolkas som att skickligheten är tillräcklig för uppdraget och därmed störs inte personerna av oro och ängslan av att inte klara av sitt arbete. Därmed har de bättre förutsättningar än de som inte anser sig ha tillräckliga kunskaper att prestera bättre då känslor av oro och ängslan är känslor som enligt flowteorin kan påverka prestationen. Tolkat enligt rollteori är dessa känslor realistiska då man riskerar sanktioner av omgivningen då man inte lever upp till rollen.

Andra villkor som, enligt flowteorin, är viktiga delar av arbetstillfredsställelsen är förändrad tiduppfattning och fördjupad koncentration. Enligt teorin så förändras tiduppfattningen till att tiden upplevs gå betydligt fortare än man förväntar sig när man är engagerad och trivs med sitt arbete. Cirka 46 procent av svarspersonerna upplever sina arbetsdagar som korta eller mestadels korta och enligt flowteorin är de personerna mer engagerade och finner sitt arbete roligare än de som inte har förändrad tiduppfattning eller upplever sina dagar som långa eller mestadels långa. Fördjupad koncentration är enligt flowteorin också något man känner när man är engagerad och går samman med sina arbetsuppgifter. När man verkligen koncentrerar sig bleknar det som inte befinner sig inom uppgiftens ramar. Tolkat utifrån teorin så fördjupar de flesta av svarspersonerna sin koncentration ofta men en del gör det endast ibland. Detta anser jag tyder på att svarspersonerna är i olika harmoni med sitt arbete och har olika förutsättningar för utvecklandet av jaget. Flykt ifrån verkligheten genom fördjupad koncentration är nämligen enligt flowteorin viktigt för utvecklandet av jaget. Tidigare forskning visar på att personerna som arbetar som enhetschef i äldreomsorg är engagerade personer (Hjalmarsson m.fl.; 2004, Holmberg, Härensjo 2008). Utifrån ovanstående tolkningar med flowteorin så anser jag att mycket tyder på att det även i denna undersökning finns är engagerade personer som innehar uppdraget.

Cirka en tredje del av svarspersonerna har haft svårigheter att sova de senaste sex månaderna. Kommentarer kring varför vittnar om en oro att inte rätta till. Tolkat utifrån rollteori menar jag att oron botten i rädslan för att inte uppfylla rollens medföljande förväntningar. Enligt rollteori så riskerar rollinnehavaren sanktioner om denne inte klarar att leva upp till rollens medföljande förväntningar. Förväntningar från andra att exempelvis kunna klara upp personalkonflikter ger en rädsla för sanktioner om man inte lyckas lösa konflikten vilket i sin tur resulterar i sömnsvarigheter. Tidigare forskning (Hjalmarsson m.fl.

2004) visar också på att sömnproblem på grund av problem som finns i verksamheten. I Hjalmarssons (m.fl.) studie är det dock nästan alla som vittnar om sömnsvårigheter, till skillnad från min undersökning där det är långt ifrån alla som har svårigheter att sova.

Rädsla för sanktioner kan också vara en förklaring till att en stor del av svarspersonerna jobbar övertid. Orolig att inte räcka till kan tolkas utifrån rollteori att man är orolig för sanktioner om man inte uppfyller de förväntningar om vad man ska hinna med att uträtta, som följer med rollen. Jag anser att tänkbara sanktioner exempelvis skulle kunna vara att blir fråntagen sin legitimitet som ledare. Vissa anger anledningen att tiden flyger iväg och att det är så roligt arbete så därför jobbar man övertid. Enligt flowteorin har jag en tanke om att de personerna fördjupar sin koncentration och tidsuppfattningen blir förändrad vilket i sin tur resulterar i att dagen är över fortare än man förväntat sig och att man då inte hunnit med allt man tänkt sig. Tidigare studie har också visat på att en stor del av cheferna upplever att det inte finns tillräckligt med tid och att många jobbar fler timmar än heltid (Wolmesjö; 2005, Hjalmarsson m.fl. 2004, Karlsson red. Albinsson; 2002).

6.2 Uppdraget

Vad fokus i uppdraget hamnar på, menar tidigare forskning tycks avgöras genom personliga val. Precis som tidigare forskning visat varierar det mellan svarspersonerna vad man tycker är viktigaste delen i sitt uppdrag. De flesta anser dock att personalen är huvuduppgiften i uppdraget, vilket även tidigare forskning visat på (Hjalmarsson mfl. 2004).

Enligt handlinsteori finns det två olika typer av faktorer som är avgörande för vad enhetschefen väljer att fokusera på; uppfattningar av vad som är rätt och riktigt och behov som personen har. Uppfattningar om vad som är rätt delas in i: personens personliga värderingar, etiska riktlinjer samt moral. De olika behov personen kan drivas av är behovet av information, behovet av att vara känslomässigt engagerad och behovet av feedback. De medverkande i undersökningen kan drivas av dessa olika faktorer i olika konstellationer vilket resulterar i olika typer av handling. Vissa av svarspersonerna väljer att fokusera på vårdtagare för det exempelvis når känslomässigt välbehag och känns som det "rätta".

Som tidigare forskning (Hjalmarsson mfl. 2004) visar det sig också i denna undersökning vara många olika arbetsuppgifter som varierar beroende person. De medverkande ägnar samma arbetsuppgifter olika mycket tid, till exempel ägnar vissa nästan ingen tid alls till arbetsledning medans det finns de som ägnar nästan all tid till arbetsledning. Utifrån handlingsteori skulle detta kunna förklaras utifrån att en handlingsenhet, som i detta fall jag menar är exempelvis valet att ägna arbetsledning en viss tid, sammanfattat består av en aktör, aktörens medel samt omgivning. Dessa faktorer är olika runt de olika svarspersonerna. Aktören är inte densamma, det vill säga varje enhetschef är en unik individ, aktörens medel det vill säga exempelvis den kunskap och de resurser aktören har till sitt förfogande har förbindelse med individen och den organisation den verkar i och blir därmed också unik, samt omgivningen som är olika för de medverkande då de inte jobbar på samma arbetsplats eller många inte ens i samma kommun. Eftersom de olika faktorerna är olika för varje medverkande blir deras olika handlingsenheter olika, det vill säga de lägger olika tid på samma arbetsuppgifter för de är inte samma aktör, medel eller omgivning. Handlingsteori menar också att avsikt är en avgörande faktor för en viss handling och utifrån det skulle man också kunna säga att svarspersonerna har olika avsikter och handlar därför olika.

En annan del som handlingsteori menar är avgörande för våra handlingar är socialisationen. När vi upplever saker strävar vi alltid efter att kunna placera och strukturera utifrån sådant vi upplevt tidigare, vilket för svarspersonerna skulle innebära att deras olika val att lägga olika stor fokus på olika saker påverkas av deras tidigare erfarenheter och inhämtade illustrationer hur saker bör vara. Det är dock inte enbart miljön som har betydelse utan också fysiska och psykiska behov vilka man då kan anta att svarspersonerna har olika.

De administrativa uppgifterna är framträdande i tidigare forskning (Wolmesjö 2005, Karlsson red. Albinsson 2002) som de uppgifter som tycks öka mest. Att så är fallet även för cheferna i denna undersökning, kan man anta då relativt många efterfrågar ökat administrativt stöd. Dock så verkar det inte vara de administrativa uppgifterna mot vårdtagare som är betungande utan många av de medverkande önskar ägna mindre tid till administrativa uppgifter mot personal.

Tidigare forskning menar att mycket av arbetstiden går åt till budgetarbete och det beskrivs i många studier som en betungande uppgift som tar alltför mycket tid (Berg 2000, Hjalmarsson m.fl. 2004, Karlsson, 2002). I denna studie ägnar de flesta av svarspersonerna en liten del av sin arbetstid till budget och det är inte en arbetsuppgift som många skulle vilja ägna mindre tid än vad man i dagsläget gör. Det finns dock två personer som ägnar nästan all sin tid till budget och de skulle vilja ägna mindre tid åt uppgiften. Detta kan tolkas som att de som lägger stor del av sin arbetstid åt budgetarbete anser att uppgiften är betungande och tar för mycket tid, vilket då stödjer tidigare forskning.

Tidigare forskning visar på att kunskap om vårdtagare är något som prioriteras mycket olika och i Hjalmarssons (m.fl. 2004) studie önskar de med stora enheter mer tid till att lära känna vårdtagarna. Det finns även i denna undersökning några av de medverkande som skulle vilja ägna mer tid åt att träffa vårdtagare, men de är få. Att olika prioriteringar görs på vad som är viktigt skulle utifrån handlingsteori tolkas till att svarspersonerna motiveras av olika intresse och har olika uppfattningar om vad som är viktigt.

Tidigare forskning visar på att arbetet som enhetschef i äldreomsorgen är ett relativt fritt arbete och även i denna studie vittnar cheferna om en relativt stor frihet gällande prioritering av arbetsuppgifter. Ändå är det vissa som inte ägnar den tid de skulle vilja åt olika arbetsuppgifter. Handlingsteori utgår ifrån att val görs av självständiga aktörer med frivilja men att handlingarna styrs av hinder och möjligheter. Tolkat utifrån handlingsteori så kan man analysera valet att ägna en arbetsuppgift mer tid än man vill, med att det föreligger olika hinder att ägna den tiden man skulle vilja. Hinder kan vara att man anser att man "bör" ägna en arbetsuppgift en viss tid men det kan också vara att det finns "krav" att man ägnar just den arbetsuppgiften så mycket tid. Tolkat utifrån rollteori så kan dessa "bör" och "krav" vara medföljande förväntningar till rollen enhetschef för hemtjänst.

Det kan dock också vara så, enligt handlingsteori, att individer saknar känslan av kontroll och upplever då att det sker förändringar som denne inte kan påverka vilket i sin tur konstruerar tvingande val. Om man följer det tvingande valet beror på svårighetsgraden samt personens vilja och kompetens, vilket skulle kunna betyda att vissa av svarspersonerna känt sig tvingande att ägna en viss uppgift en viss tid och att brister i personens vilja och kompetens gjort att man inte valt att göra annorlunda.

Hälften av svarspersonerna skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut. Relativt många skulle vilja ha tillgång till ett administrativt stöd vilket utifrån rollteori skulle kunna anta inte enbart botten i arbetsbelastningen utan också en viss rollkonflikt mellan rollen som ledare och rollen som administratör. Förväntningarna på en ledare är enligt mina erfarenheter att personen bland annat ska vara bra människokännare och tillgänglig och synlig för sin arbetsgrupp till skillnad från en administratör som förväntas sitta mycket på sitt kontor och arbetar med papper och data och träffa inte så mycket människor.

6.3 Faktorer som kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag

Det är större del av de som har gått socionomprogrammet eller sociala omsorgsprogrammet som anger att de är väldigt nöjda eller nöjda med deras jobb som enhetschef för hemtjänst än de med annan utbildningsbakgrund. Utifrån rollteori skulle detta kunna förklaras med att man under utbildningens gång socialiserats in i den roll som utbildningen syftar till och att den roll man socialiserats in i under socionomprogrammet eller sociala omsorgsprogrammet har mer gemensamt med rollen enhetschef för hemtjänst än andra utbildningar syftar till, då det är dessa två utbildningar som syftar till eller har syftat till att utbilda enhetschefer för äldreomsorg. Av de som har gått socionomprogrammet är fler nöjda än de som gått sociala omsorgsprogrammet. En förklaring på det resultatet tänker jag kan vara att de som genomgått socionomprogrammet har en nyare utbildning som är mer utvecklat och anpassad mot hur bland annat äldreomsorgen fungerar idag, då sociala omsorgsprogrammet inte längre finns utan idag är en del av socionomprogrammet (i alla fall på Göteborgsuniversitet).

Det är större del av de som genomgått sociala omsorgsprogrammet, än av de som är socionomer eller alla har annan utbildningsbakgrund, som önskar att deras arbete såg annorlunda ut. Utifrån handlingsteori skulle detta resultat kunna förklaras med att när vi upplever saker strävar vi alltid efter att kunna placera och strukturera utifrån sådant vi tidigare upplevt och dessa tillbakablickar har en avgörande roll för våra förväntningar vi har på olika situationer. Då de flesta som genomgått sociala omsorgsprogrammet förmodligen jobbat ett tag har de skaffat sig erfarenheter och tankar om hur det bör vara under många år, förmodligen då äldreomsorgen såg annorlunda ut, stämmer inte förväntningarna de har på olika situationer. Detta i sin tur gör att man vill förändra arbetet så att förväntningarna stämmer med hur situationen yttrar sig. Rollteori menar att en roll inte enbart ska fylla en funktion i samhället utan också en inre roll. Jag har en tanke om att detta också kan vara en förklaring på ovanstående resultat, att de som har genomgått sociala omsorgsprogrammet har värderingar som inte överrens stämmer med vad rollen som enhetschef för hemtjänst innebär för nuvarande och att den då inte fyller den inre funktion som den ska fylla, utan behöver förändras.

I Bergs studie (2000) framträder utbildning som en väsentlig faktor för vad man lägger tyngdpunkten i sitt arbete. Hjalmarsson m.fl. (2004) visar däremot på att utbildningsbakgrund inte har någon betydelse för vad man väljer att lägga fokus på. Resultatet från denna undersökning anser jag inte visar inte på ett tydligt samband mellan utbildningsbakgrund och var man väljer att lägga fokus på. Dock så anser jag inte att samband kan uteslutas helt, då mitt resultat visar på att det är större del av de som gått

sociala omsorgsprogrammet eller annan har annan utbildningsbakgrund som anser att vårdtagare är den viktigaste delen i uppdraget, än de som är socionomer. Förklaring till detta anser jag skulle vara att man under socionomprogrammet fokuserar mer på personalledning och verksamhetsledning än på direkt arbetet med vårdtagarna. Utifrån rollteori anser jag att man även här kan förklara med att varje utbildning skiljer sig i vilken roll som socialiseras in och det kan ha påverkan på vilken del man senare väljer att fokusera på i arbetet.

Hjalmarsson m.fl. (2004) skriver att var man väljer att lägga fokus på i arbetet tycks väljas främst intresse och personlig bedömning. Resultatet på denna undersökning anser jag skulle kunna stödja den slutsatsen, då jag anser att det inte visade på tillräckligt starka samband mellan varken utbildningsbakgrund eller erfarenhet av ledarskap inom äldreomsorg för att konstatera att det kunde vara en av de främsta betydande faktorerna. Handlingsteori tar upp olika typer av faktorer som är avgörande för hur man väljer att handla. Tolkat utifrån den teorin utgör intresse något som motiverar till att fokusera på en viss del handling och personlig bedömning innefattar vad som är viktigt och vad som är rätt att fokusera på. Svartpersonerna har olika intressen och gör olika personliga bedömningar vilket resulterar i att fokuserar på olika delar av uppdraget.

Resultatet visar på att ju fler år av erfarenhet av ledarskap, desto säkrare är man på de förväntningar som ställs. Detta tänker jag kan förklaras med att längre erfarenhet betyder längre tid att få klarhet över vilka förväntningar som ställs på enhetschefer i äldreomsorg. Utifrån vad tidigare forskning har visat på (Wolmesjö 2005) är detta inte konstigt då kraven som ställs är väldigt många och kan i många fall uppfattas som motstridiga då de ställs från olika aktörer som befinner sig på olika nivåer. Jag anser det vara fullt förståeligt att det kan ta några år att få kläm på vilka förväntningar som ställs.

Chefer som ansvarar för många medarbetare är inte mindre nöjda med sina jobb än de som ansvarar för färre. Detta är ett resultat som jag anser skiljer sig från Hjalmarsson m.fl. (2004), då de med större enheter som medverkande i deras studie visade på en del missnöje. Jag har en tanke (utifrån flowteorin) att deras uppdrag uppfyller andra viktiga villkor för arbetstillfredsställelsen som väger upp nackdelarna med att ha många medarbetare.

Utifrån resultatet (kap. 5.3.2) tolkar jag att man är mest benägen till att jobba övertid om man har mellan 41-50 medarbetare. Om man har mindre än 31 medarbetare men fler än 100 är man minst benägen. Enligt Hjalmarsson m.fl. (2004) är det mest optimala att inte ha mer än fler än 30 medarbetare då fler ger för tung arbetsbelastning vilket skulle kunna vara en möjlig förklaring till att mindre del av de som har mindre än 31 medarbetare jobbar övertid. Den person som har över 100 medarbetare jobbar inte övertid. Jag har en tanke om att det kan vara för att personen förmodligen har hjälp av bland annat gruppchefer, då 100 personer är en enorm arbetsbelastning. Om man skulle ha samma arbetsuppgifter som de med 30 medarbetare skulle inte 40 timmar i veckan inte räcka långt. Utifrån rollteori har jag en tanke att ovanstående resultat kan ses som att har man mellan 41-50 medarbetare så har man en rädsla för att inte leva upp till rollens medhörande förväntningar. Med rollen enhetschef för hemtjänst medföljer olika förväntningar från olika delar av omgivningen, förväntningar som kan handla om att göra vissa saker. Hinner man inte med att uppfylla dessa förväntningar på ordinarie arbetstid jobbar man över, då man annars, enligt rollteori, riskerar sanktioner från omgivningen. Det skulle för de chefer som har mellan 41-50

medarbetare betyda att det är de som slits mellan olika förväntningar vilket jag anser inte vara så konstigt då har en tanke om att det inte är så många medarbetare så man endast kan jobba med övergripande frågor men heller inte så få medarbetare så att man har tid att leda det direkta arbetet.

Resultatet som visar på att av de som ansvarar för mellan 22-40 medarbetare är det flest som inte skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut, instämmer med vad tidigare forskning säger om att bästa förutsättningarna för uppdraget har de med små enheter (Hjalmarsson m.fl. 2004). Av de som har mellan 41-60 vill de flesta att deras arbete skulle se annorlunda ut. Det resultatet skulle med rollteori kunna förklaras med att för många med 41-60 medarbetare är det oklart vad rollen som enhetschef begär. Denna tolkning anser jag stärks av resultatet att det inte är givet för alla i denna grupp vilken del som är viktigast i uppdraget, det är relativt jämn fördelning mellan de som väljer att fokusera på vårdtagare och de som väljer att fokusera på personal. Att de väljer att fokusera på olika saker tyder på, utifrån handlingsteori och tidigare redovisat resultat, att svarspersonerna har olika intresse och gör olika personliga bedömningar, vilket i sin tur betyder att några har förväntningar på situationer som inte överrens stämmer med hur situationen sen yttrar sig. Och som skrivet innan strävar personer, enligt handlingsteori, att förväntningar på situationer ska överrensstämma med hur situationen yttrar sig.

Av de som instämmer helt i påståendet "jag upplever att jag får feedback för mitt arbete" är alla väldigt nöjda eller nöjd med sitt arbete och ingen av dem som upplever feedback i mycket lite omfattning är väldigt nöjd med sitt arbete. Tre fjärdedelar av de som upplever att de får feedback i liten omfattning eller inte alls, skulle vilja att deras arbete såg annorlunda ut. Med avstamp i detta resultat anser jag att omfattningen av feedback kan ha betydelsen för arbetsstillfredsställelsen. Tidigare forskning visar just på att feedback i form av givande möten med vårdtagare, personal och anhöriga och att få positiv respons på det man gör är en av arbetets positiva delar (Hjalmarsson m.fl. 2004). Flowteorin menar att människan hela tiden behöver återkoppling på att hon gör ett bra arbete annars kommer hon så småningom tröttna och tappa motivationen, då för att en person ska känna sig engagerad och tillfreds behöver man hela tiden veta att det man gör leder till resultat och har betydelse.

Av de medverkande i min undersökning är det ingen av de som upplever stöd i stor omfattning av sin chef som har svarat missnöjd eller varken eller på frågan "Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande arbete". Gruppen som är väldigt nöjda eller nöjda med sitt arbete är också de som upplever stöd i stor omfattning av sin chef. Jag anser därför att stöd ifrån chef inte kan uteslutas som en faktor som påverkar hur nöjd man är med sitt arbete. Tidigare forskning stödjer min slutsats. Både Karlsson (2002) och Stendahl (2008) skriver att stöd ifrån chef är en faktor som kan ha betydelse för arbetstillfredsställelsen. Hjalmarsson m.fl. 2004 och Westerberg, 2000 visar på att socialt stöd är viktigt för att känna sig tillfreds med sitt arbete. Jag anser att stöd ifrån chef kan vara ett socialt stöd och därmed så inkluderar jag även deras studier i tidigare forskning som stödjer min slutsats.

Spector (1997) skriver att överordnad har stor betydelse för ramarna kring arbetet och att stöd ifrån chef gör det lättare att känna sig trygg i sin roll och medföljande förväntningar. Rollteori menar att det med varje roll medföljer förväntningar. Enhetschefens chef har en version om rollen som enhetschef och det är bland annat genom att enhetschefen speglar

sig i sin chefs ögon som enhetschefen kan definiera sin roll. Jag tolkar det som att har inte enhetschefen stöd ifrån sin chef kan det uppstå en osäkerhet gällande vad rollen som enhetschef för hemtjänst begär av personen, vilket jag i sin tur tror har påverkan på hur man känner för sitt uppdrag, då osäkerhet inte klingar positivt i detta sammanhang. Flowteorin menar att stöd ifrån chef är viktigt för att man inte ska tröttna och tappa motivationen.

Känslan av kontroll är en faktor som tidigare forskning beskrivit som en faktor som kan ha betydelse för arbetstillfredsställelsen (Hjalmarsson m.fl. 2004, Westerberg, 2000). Av de chefer som upplever total kontroll i denna undersökning är det ingen som har svarat "missnöjd" eller "varken eller" på påståendet "Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt arbete". Det är heller ingen av de som upplever kontroll i liten omfattning som är väldigt nöjda med sitt arbete. Detta resultat anser jag ansluta till tidigare forsknings resultat om att känslan av kontroll kan ha betydelse för arbetstillfredsställelsen. Handlingsteori menar att i situationer där individen inte upplever kontroll kan han eller hon uppleva att förändringar sker utan att han eller hon kan påverka vilket i sin tur konstruerar tvingande val. Detta innebär att personer som inte upplever kontroll i stor omfattning kan tvingas handla mot sin vilja, vilket jag anser talar för sig själv som förklaring varför avsaknad av kontroll påverkar hur man känner för sitt arbete.

7. Slutsats

Mitt syfte med denna uppsats var att undersöka inställningen som enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst har till sina uppdrag. Frågeställningarna jag utgick ifrån är:

- I vilken omfattning är man tillfreds med sitt uppdrag?
- Vad anser man vara den huvudsakliga delen i sitt uppdrag?
- Vilka faktorer kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag?

I detta kapitel avser jag att besvara mina frågeställningar och avrunda uppsatsen med mina reflektioner.

7.1 I vilken omfattning är man tillfreds med sitt uppdrag?

Resultatet från denna undersökning visar på att man i stor omfattning är tillfreds med sitt uppdrag som enhetschef för hemtjänst. De flesta av de medverkande chefernas svar visar på att uppdraget innehåller många positiva delar som engagerar, och att det är ett meningsfullt, roligt och ett relativt fritt arbete. En del upplever ensamhet och avsaknad av stöd ifrån chef men det är fler som upplever det motsatta. Krav och förväntningar på rollen som enhetschef för hemtjänst upplevs av de flesta som relativt tydliga.

Cirka hälften av de medverkande cheferna önskar dock att deras arbete såg annorlunda ut.

7.2 Vad anser man vara den huvudsakliga delen i sitt uppdrag?

Vad den huvudsakliga delen är i uppdraget enhetschef för hemtjänst är inte samma för alla chefer som medverkat undersökningen, men för de flesta så är det personalen som är den huvudsakliga i uppdraget. En del anser dock att det är vårdtagarna som står för den huvudsakliga delen och en del anser att uppdraget inte har olika viktiga delar utan att det är helheten som är viktig.

Mest tid vill man ägna åt arbetsledning och minst tid vill man ägna åt administrativa uppgifter mot vårdtagare. Ekonomin ses av de flesta inte vara någon viktig del i uppdraget eller vara en arbetsuppgift man vill ägna, eller ägnar, mycket tid till.

7.3 Vilka faktorer kan ha betydelse för inställningen man har till sitt uppdrag?

Vilken utbildning man genomgår kan ha betydelse för hur nöjd man känner sig med att arbeta som enhetschef för hemtjänst. Den kan också påverka vad du i arbetet väljer att fokusera på och hur du vill att arbetet ska se ut.

Många (fler än 30) medarbetare behöver inte betyda att man är mindre nöjd med sitt arbete eller önskar arbetet såg annorlunda ut. Det behöver inte heller betyda att man jobbar övertid. Man fokuserar inte heller bara på en viss del av uppdraget bara för att man har många medarbetare.

I vilken omfattning man upplever att man får feedback för sitt arbete kan ha betydelse för hur man känner för sitt arbete. Också i vilken omfattning man upplever stöd ifrån sin chef

kan påverka arbetstillfredsställelsen och i vilken utsträckning man anser att uppdraget stämmer med hur man önskar uppdraget skulle se ut.

I vilken omfattning man upplever att man har kontroll i sitt arbete är också en faktor som kan ha betydelse för hur man känner för sitt arbete.

7.4 Avslutande reflektioner

Jag är väldigt glad att min undersökning kan sluta an till den tidigare forskning som visar på att uppdraget enhetschef för hemtjänst är ett roligt och meningsfullt uppdrag. Resultatet visar på ett förvånansvärt positivt resultat, arbetstillfredsställelsen är stor och de flesta ägnar sig åt de olika arbetsuppgifterna i den omfattning de vill. Resultat får mig dock att undra om en del kanske inte var helt uppriktiga utan är trötta på att arbetet ofta framställs som negativt och ville visa upp att uppdraget trots alla besparingar är ett bra och givande uppdrag. Trots det så hoppas jag och tror att arbetet är meningsfullt och roligt, och att större delen av de som har uppdraget är precis så nöjda som min undersökning visar på.

Tidigare forskning och rapporter har bland annat visat på att budget tar överhand i uppdraget och att ansvarar man för fler än 30 medarbetare är uppdraget näst in till omöjligt. Resultatet av denna undersökning visar inte alls på detta, budgeten tar inte över och de som har fler än 30 medarbetare skiljer sig inte från de som har mindre. Detta är viktigt att tänka på tycker jag att trots att det är besparingar för många, vilket gör att ekonomiska frågor blir viktiga och att medarbetarna blir fler för varje chef, kan man som enhetschef ha en hög arbetstillfredsställelse och finna sitt uppdrag både roligt och meningsfullt. Därmed inte sagt att jag tycker det är okej med orimligt stora enheter.

Bortfallet är stort i undersökningen på grund av olika orsaker vilket är tråkigt och har varit något som hämmat mina visioner kring resultatet. Det har ändå varit möjligt att slutföra uppsatsen men hade mer tid funnits hade det varit givande att följa upp med exempelvis telefonintervjuer. Om jag någon gång i framtiden ska skicka ut enkäter via e-post ska jag påminna mig själv om att det underlättar om e-postadresserna är korrekta från början.

Jag avslutar min uppsats med att återupprepa ett konstaterande ifrån Mihaly Csikszentmihayli (2004): Samhället har stor betydelse för om ett arbete uppfattas som ett attraktivt arbete. Ett arbete som uppfattas av ens omgivning som meningsfullt kommer också vara mer tilltalande för den enskilde.

8. Källförteckning

8.1 Böcker

Albinsson Per, 2002 (red): *Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen*. Solna: Tidningen Äldreomsorg/Fortbildningsförlaget.

Aronsson, Gunnar, Berglind, Hans (red) (1990): *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur, Lund

Berg, Elisabeth (2000): *Kvinna och chef i offentlig förvaltning*. Liber AB, Malmö

Carpender, Margaret.C (1996): *Job satisfaction and well-being for social workers*. UMI Company, USA

Csikszentmihályi, Mihály (2006): *Flow- den optimala upplevelsens psykologi*. Natur och Kultur, Stockholm

Drugge, Christina (2003): *Omsorgsinriktat lärande- en studie om lärandet i hemtjänsten*. Doktorsavhandling 2003:08, Luleå tekniska högskola

Ejlertsson, Göran (2005): *Enkäten i praktiken*, Studentlitteratur, Malmö

Ejlertsson, Göran (2003): *Statistik för hälsovetenskaperna*. Studentlitteratur, Lund

Esaiasson, Peter M.fl. (2007): *Metodpraktikan*, Norstedts Juridik AB, Vällingby

Forsén, Bosse (1978): *Kritik av rollteorin*. Akademisk avhandling, RevoPress AB, Göteborg

Hjalmarson, Ingrid (m.fl.) (2004): *Om man ska vara stöttepelare åt andra måste man stå stadigt själv- en studie om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar*. Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum, Stockholm

Jönsson, Gunvi (2002) (Red: Albinsson, Per): *Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen*. Solna: Tidningen Äldreomsorg/Fortbildningsförlaget.

Karlsson, Ingrid (2002) (Red: Albinsson, Per): *Arbetsledaren i den kommunala äldreomsorgen*. Solna: Tidningen Äldreomsorg/Fortbildningsförlaget.

Körner, Svante, Wahlgren, Lars (2002): *Praktisk statistik*. Studentlitteratur, Lund

Larsson, Sam, Lilja, John, Mannheimer, Katarina (Red.) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Studentlitteratur, Lund

Lindgren, Hans (2007): *Mellancheff – ett komplext uppdrag*. Mareld Böcker, Stockholm

Moe, Sverre (2004): *Sociologisk teori*. Studentlitteratur, Lund

Payne, Malcolm (2002): *Modern teoribildning i socialt arbete*. Natur och Kultur, Stockholm

Spector, Paul.E (1997): *Job satisfaction*. Sage Publications, Inc. USA.

Sturesson, Lennart (1991): *Arbetsglädje och effektivitet*, Tjänstemännens bildningsverksamhet

Svenning, Conny (1997): *Metodboken 2: a upplagan*, Lorentz förlag

Thomassen, Magdalene (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis*. Gleerups Utbildning AB, Malmö

Törnquist, Agneta (2004): *Vad ska man kunna och hur man ska vara*, Doktorsavhandling, Lärarhögskolan i Stockholm, HLS Förlag, Stockholm

Westerberg, Kristina (2000): *The Important Activity- work, tools and tentions of multicipal middle managers in elder care*, Umeå Universitet.

Wolmesjö, Maria (2005): *Ledningsfunktion i omvandling: om förändringar i av yrkesrollen för första linjens chefer inom den kommunala äldre- och handikappsförvaltningen*. Social högskolan Lunds universitet, Lund

8.2 Internet

[http://www.blt.se/nyheter/blekinge/ingen-sag-till-kvinnan\(1027483\).gm](http://www.blt.se/nyheter/blekinge/ingen-sag-till-kvinnan(1027483).gm) BLT 10/12-08
besökt 27/2-09

Vetenskapsrådet Forskningsetiska principer.

Hämtat den 15 mars 2009

<http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf>

8.3 Rapporter och uppsatser

Holmberg, Ann-Karin, Härensjö, Håkan (2008) *Världens bästa jobb- En studie om enhetschefen inom äldreomsorgen*. C-uppsats, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs Universitet

Stendahl, Marita (2008): *Socialt Stöd i Chefsrollen – En kvalitativ studie om enhetschefer upplevda sociala stöd*. C-uppsats, Institutionen för socialt arbete, Göteborgs Universitet

Socialstyrelsen (2003) *Hur många direkt underställda kan en chef ha?* Artikel 2003-131-23

SKTF, 2000. *Är det möjligt att vara chef i dagens äldreomsorg? Röster från 137 chefer inom äldreomsorgen*. Stockholm: Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund.

Svenska kommunförbundet (2007): *Aktuellt på äldreområdet 2007*.

9. Bilaga 1

Hej!

Detta mail vänder sig till dig som jobbar som enhetschef för hemtjänst, alternativt vikarierar som enhetschef för hemtjänst.

Mitt namn är Emma Liljegren, jag läser på socionomprogrammet vid Göteborgs universitet och håller nu på att skriva min c-uppsats. Jag har under utbildningens gång mer och mer kommit att intressera mig för ledarskap och organisation inom social omsorg och därför har jag valt att i en enkätstudie undersöka inställningen enhetschefer för hemtjänst inom äldreomsorgen har till sitt uppdrag. Tidigare undersökningar visar på uppdragets komplexitet och att det många gånger är svårt att rekrytera bra personer till dessa uppdrag. Jag anser att min undersökning är viktig som en "mätning" på hur personer som har uppdragen uppfattar sitt jobb så att eventuella förbättringar kan ske för att göra uppdraget mer attraktivt. Till denna undersökning behöver jag din medverkan. Enkäten går ut till ca 100 stycken enhetschefer inom hemtjänst i Göteborg och i kranskommuner. Enkäten består av frågor om dig som besvarar den samt kring uppdraget och beräknas högst ta 10 minuter att fylla i. Du som svarar på enkäten är helt anonym och svaren som skickas in kommer inte kunna spåras tillbaka till dig. Dina svar kommer inte användas i kommersiella syften. Det är helt frivilligt att medverka i undersökningen men dina svar är mycket viktiga både för mig som student och för framtida enhetschefer inom området så hoppas att du väljer att besvara enkäten! Du samtycker att vara med i undersökningen när du skickar in dina svar. Länken nedan tar dig till enkäten.

§FULLURL

Enkäten kan senast besvaras §ENDDATE .

Om du önskar ta del av resultatet så skicka ett mail till XXX så mailar jag över resultatet när det är sammanställt.

För frågor eller synpunkter tveka inte att kontakta mig på telefonnummer XXX eller på XXX
Min handledare heter Thomas Carlsson och kan kontaktas på: XXX

Tack på förhand för din medverkan!
Med vänlig hälsning Emma Liljegren

10. Bilaga 2

Enhetschefer inom hemtjänsten och deras inställning till uppdraget

Var snäll och läs frågorna noggrant och svara så korrekt som möjligt.

Kön?

Kvinna Man

Ålder?

Under 25år 26-35år 36-45år 46-55år

Över 55år

Utbildningsbakgrund?

(flera svar kan fyllas i)

Socionomprogrammet Sociala omsorgsprogrammet
 Undersköterska Sjuksköterska

Annan:

Civilstånd

Gift Sambo Särbo Singel

Annat:

Har du barn i ditt hushåll som är yngre än 13 år?

Ja Nej

I vilken omfattning arbetar du?

Heltid Deltid

Annat:

Din månadslön?

(Baserad på heltid)

Mindre än 25 000 25 001-27 000

<input type="checkbox"/> 27001-29 000	<input type="checkbox"/> 29 001- 31 000
<input type="checkbox"/> 31 001 eller mer	

Hur många invånare bor det i den kommun du arbetar i?

<input type="checkbox"/> mindre än 30 000	<input type="checkbox"/> 30-100 000
<input type="checkbox"/> mer än 100 000	

Innebär ditt nuvarande uppdrag även handläggning?

<input type="checkbox"/> Nej, är enbart enhetschef	<input type="checkbox"/> Ja, handlägger också ärenden
--	---

Innebär ditt nuvarande uppdrag både personal- och budgetansvar

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nej
-----------------------------	------------------------------

Hur många medarbetare ansvarar du för?

Kryssa vad som stämmer på följande frågor:

	<1 år	1- 3år	3- 5år	5- 10år	>10 år
Hur länge har du haft ditt nuvarande uppdrag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap har du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap inom äldreomsorg har du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hur lång erfarenhet ifrån annat arbete i äldreomsorgen har du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?

<input type="checkbox"/> Väldigt nöjd	<input type="checkbox"/> Nöjd	<input type="checkbox"/> Varken eller	<input type="checkbox"/> missnöjd
<input type="checkbox"/> Väldigt missnöjd			


Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till liten del	Instämmer inte alls
Jag vet vad som förväntas av mig som chef inom äldreomsorgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag vet hur jag ska uppfylla dessa förväntningarna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag upplever att jag utför ett arbete som är viktigt för andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jag upplever att jag får feedback för mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig ensam i mitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag upplever att min chef stöttar mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag upplever att jag har kontroll över saker som sker i mitt i arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

 **Upplever du att du har tillräckliga kunskaper för ditt nuvarande uppdrag?**


Ja Nej

 **Om nej på föregående fråga, vad skulle du behöva skaffa dig mer kunskap om?**


0/100

▲
▼


◀
▶

 **Upplever du dina arbetsdagar som korta eller som långa?**

Korta
 Mestadels korta
 Mestadels långa
 Långa
 Varken eller

 **När du arbetar tänker du då på saker som inte är arbetsrelaterade?**

Alltid
 Ofta
 Ibland
 Sällan
 Aldrig
 Vet ej

 **Har ditt nuvarande arbete gett dig svårigheter att sova de 6 senaste månaderna?**


Ja Nej

 **Om ja på föregående fråga, anledning?**


0/100

▲
▼

◀
▶

 **Jobbar du övertid?**

Ja Nej

 **Om ja på föregående fråga, vilken/vilka av följande anledningar passar bäst in på varför du jobbar övertid?**
(flera svarsalternativ går att kryssa i)

- Hinner inte med på ordinarie arbetstid
- Vill slutföra påbörjade uppgifter
- Roligt arbete
- Annan:


 **Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag?**

- Personalen
- Vårdtagarna
- Budgeten
- Annan:


 **Varför tycker du den delen?** 0/100


0/100▲

◀▶

 **Uppskatta hur stor del av din arbetstid du lägger på följande arbetsuppgifter**


- | | |
|--|------------------|
| Adminstrativa uppgifter mot vårdtagare | --Inget svar-- ▼ |
| Adminstrativa uppgifter mot personal | --Inget svar-- ▼ |
| Arbetsledning | --Inget svar-- ▼ |
| Samverkan | --Inget svar-- ▼ |
| Budget | --Inget svar-- ▼ |
| Annat | --Inget svar-- ▼ |

 **Om du fyllt i "annat" i föregående fråga, ge exempel:**

 **Hur stor del av din arbetstid skulle du vilja lägga ner på följande arbetsuppgifter?**

- | | |
|--|------------------|
| Adminstrativa uppgifter mot vårdtagare | --Inget svar-- ▼ |
| Adminstrativa uppgifter mot personal | --Inget svar-- ▼ |
| Arbetsledning | --Inget svar-- ▼ |
| Samverkan | --Inget svar-- ▼ |
| Budget | --Inget svar-- ▼ |
| Annat | --Inget svar-- ▼ |

 Om du fyllt i "annat" i föregående fråga, ge exempel:

 Jag har frihet att fritt prioritera mellan olika arbetsuppgifter

Instämmer
helt

Instämmer
till stor del

Instämmer
till liten del

Instämmer
inte alls

 Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?

Ja

Nej

 Om ja på föregående fråga, vad skulle du vilja förändra?

0/200

11. Bilaga 3

Tabeller till kap. 5.1

F1. Kön?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kvinnor	46	90,2	90,2	90,2
	man	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

F2. Ålder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 år	4	7,8	8,0	8,0
	36-45 år	18	35,3	36,0	44,0
	46-55 år	20	39,2	40,0	84,0
	över 55 år	8	15,7	16,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Missing	System	1	2,0		
Total		51	100,0		

F5. Har du barn i ditt hushåll som är yngre än 13 år?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ja	14	27,5	28,0	28,0
	nej	36	70,6	72,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Missing	System	1	2,0		
Total		51	100,0		

F3. Utbildningsbakgrund?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Socionomprogrammet	10	19,6	19,6	19,6
Sociala omsorgsprogrammet	26	51,0	51,0	70,6
Annan	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

F8. Hur många invånare bor det i den kommun du arbetar i?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mindre än 30 000	12	23,5	23,5	23,5
30- 100 000	25	49,0	49,0	72,5
Mer än 100 00	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

F6. I vilken omfattning arbetar du?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Heltid	51	100,0	100,0	100,0

F.11 Medarbetarantal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-30	7	13,7	14,6	14,6
31-40	26	51,0	54,2	68,8
41-50	7	13,7	14,6	83,3
50-60	5	9,8	10,4	93,8
60-100	2	3,9	4,2	97,9
över hundra	1	2,0	2,1	100,0
Total	48	94,1	100,0	

Missing	System	3	5,9	
Total		51	100,0	

F7. Din månadslön?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27 001- 29 000	6	11,8	12,2	12,2
	29 001- 31 000	9	17,6	18,4	30,6
	31 001 eller mer	34	66,7	69,4	100,0
	Total	49	96,1	100,0	
Missing	System	2	3,9		
Total		51	100,0		

F12. Kryssa vad som stämmer på följande frågor:: Hur länge har du haft ditt nuvarande uppdrag?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mindre än 1 år	16	31,4	31,4	31,4
	1-3 år	18	35,3	35,3	66,7
	3-5 år	3	5,9	5,9	72,5
	5-10 år	9	17,6	17,6	90,2
	mer än 10 år	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

F12. Kryssa vad som stämmer på följande frågor:: Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap har du?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mindre än 1 år	3	5,9	5,9	5,9
	1-3 år	8	15,7	15,7	21,6
	3-5 år	7	13,7	13,7	35,3
	5-10 år	14	27,5	27,5	62,7
	mer än 10 år	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

F12. Kryssa vad som stämmer på följande frågor:: Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap inom äldreomsorg har du?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mindre än 1 år	6	11,8	12,0	12,0
	1-3 år	8	15,7	16,0	28,0
	3-5 år	9	17,6	18,0	46,0
	5-10 år	12	23,5	24,0	70,0
	mer än 10 år	15	29,4	30,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Missing	System	1	2,0		
Total		51	100,0		

F12. Kryssa vad som stämmer på följande frågor:: Hur lång erfarenhet ifrån annat arbete i äldreomsorgen har du?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mindre än 1 år	7	13,7	13,7	13,7
	1-3 år	6	11,8	11,8	25,5
	3-5 år	7	13,7	13,7	39,2
	5-10 år	11	21,6	21,6	60,8
	mer än 10 år	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

12. Bilaga 4

Tabeller till kap. 5.2
5.2.3

F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag upplever att jag utför ett arbete som är viktigt för andra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instämmer helt	42	82,4	82,4	82,4
	Instämmer till stor del	8	15,7	15,7	98,0
	Instämmer till liten del	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

5.2.4

F14. Kryssa i hur du ställer dig till följande påståenden: Jag upplever att jag får feedback för mitt arbete

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Instämmer helt	20	39,2	39,2	39,2
	Instämmer till stor del	19	37,3	37,3	76,5
	Instämmer till liten del	8	15,7	15,7	92,2
	Instämmer inte alls	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

5.2.8

F15. Upplever du att du har tillräckliga kunskaper för ditt nuvarande uppdrag?:

		Frequency	Percent
Valid	Ja	44	86,3
	Nej	7	13,7
Total		51	100,0

5.2.11

F19. Har ditt nuvarande arbete gett dig svårigheter att sova de 6 senaste månaderna?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ja	17	33,3	34,0	34,0
	Nej	33	64,7	66,0	100,0
	Total	50	98,0	100,0	
Missing	System	1	2,0		
Total		51	100,0		

5.2.12

F21. Jobbar du övertid?:

		Frequency	Percent
Valid	Ja	38	74,5
	Nej	13	25,5
Total		51	100,0

F.22 Vilken/vilka av följande anledningar passa bäst in på varför du jobbar övertid?

	Vill slutföra påbörjade uppgifter	Roligt arbete	Hinner inte med på ordinarie arbetstid	Annan	
N	Valid	19	9	28	4

13. Bilaga 5

Tabeller till kap. 5.4

5.4.1

F3. Utbildningsbakgrund? * F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut? Crosstabulation

		F30. Skulle du vilja att ditt arbete såg annorlunda ut?		
		Ja	Nej	Total
Socionomprogrammet	Count	4	6	10
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	40,0%	60,0%	100,0%
Sociala omsorgsprogrammet	Count	16	10	26

	% within F3. Utbildningsbakgrund?	61,5%	38,5%	100,0%
Annan	Count	5	9	14
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	35,7%	64,3%	100,0%
Total	Count	25	25	50
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	50,0%	50,0%	100,0%

F3. Utbildningsbakgrund? * F23. Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag? Crosstabulation

		F23. Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag?			
		Personalen	Vårdtagarna	Annan	Total
Socionom programmet	Count	6	2	2	10
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Sociala omsorgsprogrammet	Count	13	10	3	26
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	50,0%	38,5%	11,5%	100,0%
Annan	Count	7	4	4	15
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	46,7%	26,7%	26,7%	100,0%
Total	Count	26	16	9	51
	% within F3. Utbildningsbakgrund?	51,0%	31,4%	17,6%	100,0%

5.4.2

		F23. Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag?			
		Personalen	Vårdtagarna	Annan	Total
F12. Hur lång erfarenhet ifrån ledarskap inom äldreomsorg har du?	Mindre än 1 år	3	1	2	6
		50,0%	16,7%	33,3%	100,0%
	1-3 år	2	3	2	7
		28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
	3-5 år	5	4	0	9
		55,6%	44,4%	0,0%	100,0%

5-10 år	6	5	2	13
	46,2%	38,5%	15,4%	100,0%
Mer än 10 år	9	3	3	15
	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total	25	16	9	50
	50,0%	32,0%	18,0%	100,0%

5.4.3

		medarbetar antal	F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?
Medarbetarantal	Pearson Correlation	1,000	<u>-,106</u>
	Sig. (2-tailed)		,473
	N	48,000	48
F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?	Pearson Correlation	<u>-,106</u>	1,000
	Sig. (2-tailed)	,473	
	N	48	51,000

			F13. Är du nöjd eller missnöjd med ditt nuvarande jobb?				
			väldigt nöjd	nöjd	varken eller	missnöjd	Total
medarbetarantal	22-30	Count	2	5	0	0	7
		% within medskl	28,6%	71,4%	,0%	,0%	100,0%
	31-40	Count	8	15	2	1	26
		% within medskl	30,8%	57,7%	7,7%	3,8%	100,0%
	41-50	Count	2	3	2	0	7
		% within medskl	28,6%	42,9%	28,6%	,0%	100,0%
	50-60	Count	3	2	0	0	5
		% within medskl	60,0%	40,0%	,0%	,0%	100,0%
	60-100	Count	0	2	0	0	2
		% within medskl	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	över hundra	Count	1	0	0	0	1
		% within medskl	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Count	16	27	4	1	48	
	% within medskl	33,3%	56,2%	8,3%	2,1%	100,0%	

			F21. Jobbar du övertid?		
			Ja	Nej	Total
medarbetarantal	22-30	Count	3	4	7
		% within medskl	42,9%	57,1%	100,0%
	31-40	Count	20	6	26
		% within medskl	76,9%	23,1%	100,0%
	41-50	Count	7	0	7
		% within medskl	100,0%	,0%	100,0%
	50-60	Count	4	1	5
		% within medskl	80,0%	20,0%	100,0%
	60-100	Count	1	1	2
		% within medskl	50,0%	50,0%	100,0%
	över hundra	Count	0	1	1
		% within medskl	,0%	100,0%	100,0%
Total	Count	35	13	48	
	% within medskl	72,9%	27,1%	100,0%	

		F23. Vad tycker DU är den viktigaste delen i ditt uppdrag?			
		Personal	Vårdtagare	Annan	Total
Medarbetarantal	22-30	4 66,7%	1 16,7%	1 16,7%	6 100,0%
	31-40	13 50,0%	8 30,8%	5 19,2%	26 100,0%
	41-50	3 42,9%	3 42,9%	1 14,3%	7 100,0%
	51-60	4 80,0%	1 20,0%	0 0%	5 100,0%
	61-100	1 50,0%	1 50,0%	0 0%	2 100,0%
	över hundra	1 100,0%	0 0%	0 0%	1 100,0%
	Total	26 55,3%	14 29,8%	7 14,9%	47 100,0%