

# **Arbetsglädje bland vårdpersonalen på äldreboende**

En kvalitativ studie ur ett hälsofrämjande perspektiv

Emelie Hindsberg -Lipponen

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Hälsofrämjande (HYH)
Identifikationsnummer:	4038
Författare:	Emelie Hindsberg-Lipponen
Arbetets namn:	Arbetsglädje bland vårdpersonalen på äldreboende. En kvalitativ studie ur ett hälsofrämjande perspektiv.
Handledare (Arcada):	Bettina Stenbock-Hult
Uppdragsgivare:	Servicehusstiftelsen i Sibbo
<p>Sammandrag:</p> <p>Att trivas och få uppleva glädje på sin arbetsplats kan ses som en resurs för individens hälsa. Arbetsglädje kan därför vara ett nyckelord när det gäller att utveckla en arbetsplats i positiv riktning. Detta masterarbete var ett beställningsarbete från Servicehusstiftelsen i Sibbo och syftet var att undersöka vad arbetsglädje innebär för vårdare som jobbar på ett äldreboende och även klargöra vilka faktorer som enligt dem påverkar och skapar arbetsglädje. Undersökningen belyste också på vilket sätt arbetsglädjen påverkar arbetshälsan. Istället för att utreda brister och utvecklingsområden hade denna studie ett salutogenetiskt perspektiv. Eftersom den psykosociala arbetsmiljön innefattar många olika delområden så har en avgränsning gjorts och focus låg på arbetsglädje. Den teoretiska referensramen bestod av teori kring vad arbetsglädje innebär och hur individen påverkas av den. För att få svar på frågeställningarna skickades ett frågeformulär ut till alla vårdare som jobbar på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Resultaten analyserades genom en induktiv innehållsanalys. Resultatet visade att för vårdpersonalen innebär arbetsglädje klienternas välbefinnande, meningsfullt arbete, god arbetsmiljö, god arbetsgemenskap och personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka. Resultatet visade även att för att skapa arbetsglädje behövs positiva, lojala och respektfulla arbetskamrater, fungerande teamarbete, tillräckliga resurser, professionell förman, god arbetsmiljö och gemenskap utanför jobbet. Faktorer som bidrog enligt vårdpersonalen till arbetsglädje var fungerande samarbete, goda förmans egenskaper, äldres välbefinnande och ergonomisk och trevlig arbetsmiljö. På basen av tidigare forskning, den teoretiska referensramen och undersökningens resultat såg man en klar koppling mellan hälsa och arbetsglädje.</p>	
Nyckelord:	Arbetsglädje, hälsofrämjande arbete, personal, enkätundersökning, Servicehusstiftelsen i Sibbo
Sidantal:	88
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	26.11.13

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health promotion (Master)
Identification number:	4038
Author:	Emelie Hindsberg-Lipponen
Title:	Job satisfaction among nursing staff at the nursing home – a qualitative study from a health promotion perspective
Supervisor (Arcada):	Bettina Stenbock-Hult
Commissioned by:	Sheltered Foundation Sipoo (Servicehusstiftelsen i Sibbo)
<p>Abstract:</p> <p>To enjoy and experience the joy in their work can be seen as a resource for individual health. Job satisfaction can be a key word when it comes to developing a workplace in a positive direction. This master's thesis was a commissioned work from Sheltered Foundation Sipoo and the purpose was to explore what job satisfaction means for carers who work at a nursing home and also clarify which factors influence in their job satisfaction. The survey also highlighted how job satisfaction affects occupational health. Instead of investigating weaknesses and areas of development this study had a salutogenetiskt perspective. Since the psychosocial work environment includes many different areas as a demarcation made focus on job satisfaction. The theoretical framework consisted of theory about what job entails and how the individual is affected by it. To get answers on the issues a questionnaire was sent out to all carers who work at Sheltered Foundation in Sipoo care units. Results were analyzed by an inductive content analysis. The results showed that the nursing staff meant clients' wellbeing, meaningful work, good workenviroment, good working community and personal development and the opportunity to influence, to be equal to pleacence at work. The results also showed that in order to create joy at work positive, loyal and respectful colleagues, effective team work, adequate resources, a professional foreman, good working environment and also good fellowship outside work are needed. Factors that contributed to joy of working was by healthcare workers functioning cooperation, good supervisors properties, elderly welfare and ergonomic and pleasant working environment. Based on previous research, the theoretical framework and survey results saw a clear link between health and job satisfaction.</p>	
Keywords:	Job satisfaction, health promotion, personnel, survey, Servicehusstiftelsen i Sibbo
Number of pages:	88
Language:	Swedish
Date of acceptance:	26.11.13

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>BAKGRUND</b> .....	<b>9</b>
	3.1 Servicehusstiftelsen i Sibbo .....	10
	3.2 Folkhälsoprogrammet Hälsa 2015 .....	10
	3.3 Politik programmet för hälsofrämjande .....	11
	3.4 Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020 .....	12
	3.5 Tidigare forskning .....	13
<b>4</b>	<b>TEORETISK REFERENSRAM</b> .....	<b>16</b>
	4.1 Det salutogenetiska perspektivet .....	16
	4.2 Begreppet hälsa och hälsofrämjande .....	17
	4.3 Arbetsglädje .....	18
	4.4 Att skapa arbetsglädje .....	19
	4.5 Hälsa och arbetsglädje .....	21
<b>5</b>	<b>METOD</b> .....	<b>24</b>
	5.1 Kvalitativ forskningsmetodik .....	24
	5.2 Enkät som insamlingsmetod .....	24
	5.2.1 Undersökningens tillvägagångssätt .....	25
	5.2.2 Beskrivning av samplet .....	25
<b>6</b>	<b>ANALYS</b> .....	<b>27</b>
	6.1 Kvalitativ innehållsanalys .....	27
	6.2 Induktivt tänkande .....	28
	6.3 Etiska överväganden .....	28
<b>7</b>	<b>RESULTAT</b> .....	<b>29</b>
	7.1 Vad innebär arbetsglädje för vårdarna? .....	29
	7.1.1 Klienternas välbefinnande .....	30
	7.1.2 Meningsfullt arbete .....	34
	7.1.3 Arbetsmiljö .....	34
	7.1.4 Arbetsgemenskap .....	35
	7.1.5 Personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka .....	38

<b>7.2 Hur kan man skapa arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdpersonalen? .....</b>	<b>39</b>
7.2.1 Positiva arbetskamrater.....	40
7.2.2 Lojala och respektfulla arbetskamrater .....	41
7.2.3 Fungerande teamarbete.....	42
7.2.4 Tillräckliga resurser .....	43
7.2.5 Förmannens roll .....	44
7.2.6 Gemenskap utanför jobbet.....	46
7.2.7 God arbetsmiljö .....	47
<b>7.3 Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen? ..</b>	<b>47</b>
7.3.1 Fungerande teamarbete.....	48
7.3.2 Goda förmans egenskaper.....	50
7.3.3 Äldres välbefinnande.....	52
7.3.4 Ergonomisk och trevlig arbetsmiljö.....	52
<b>7.4 Vilken betydelse har arbetsglädje för arbetshälsan ur vårdarnas perspektiv? ....</b>	<b>53</b>
7.4.1 Fysisk, psykisk och social hälsa.....	54
7.4.2 Den egna hälsan .....	55
<b>7.5 Sammanfattning av resultatet .....</b>	<b>56</b>
<b>8 DISKUSSION .....</b>	<b>58</b>
8.1 Metoddiskussion .....	59
8.2 Diskussion i förhållande till tidigare forskning o. den teoretiska referensrame ..	60
8.3 Diskussion i förhållande till den teoretiska referensramen .....	62
<b>9 KRITISK GRANSKNING .....</b>	<b>67</b>
Källor .....	70
Bilaga 1. Följebrev .....	73
Bilaga 2. Saatekirje .....	74
Bilaga 3. Frågeformulär .....	75
Bilaga 4. Kyselylomake .....	76
Bilaga 5. Översikt av innehållsanalysen.....	77

## Figurer

Figur 1. Dubbelstjärnan (Furman & Ahola 2003 s. 17).....	22
Figur 2. Respondenternas ålder .....	26
Figur 3. Respondenternas arbetsförhållande .....	26
Figur 4. Antal år respondenterna arbetat inom äldreomsorgen .....	27
Figur 5. Det centrala resultatet .....	56
Figur 6. Det finns en koppling mellan hälsa och arbetsglädje.....	57

## Tabeller

Tabell 1. Vad innebär arbetsglädje för vårdpersonalen? .....	30
Tabell 2. Hur kan man skapa arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdpersonalen?.....	40
Tabell 3. Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen	48
Tabell 4. På vilket sätt påverkas vårdpersonalens hälsa av upplevelsen av arbetsglädje	53

## FÖRORD

Forskningsprocessen har varit lång och utmanande på olika sätt, men till min glädje kan jag även konstatera att den varit intressant, lärorik och givande. Jag har än en gång fått en bekräftelse över att jag har hittat den bransch jag vill jobba inom, nämligen hälsofrämjande arbete. Utan allt stöd, uppmuntran och handledning skulle jag inte ha kommit såhär långt. Speciellt vill jag tacka min handledare och överlärare Bettina Stenbock-Hult. Denna undersökning skulle heller inte ha varit möjlig utan vårdarnas och min förmans positiva och engagerade deltagande i forskningsprocessen. Ett hjärtligt tack till er!

Min tacksamhet till min familj går inte att uttrycka i ord. Det stöd, den hjälp och uppmuntran ni gett mig har fått mig att orka kämpa och slutföra detta arbete. Jag är så lycklig över att få ha er i mitt liv.

Sibbo 23.10.2013

*Emelie Hindsberg-Lipponen*

# 1 INLEDNING

Finlands arbetsmarknad befinner sig i ett brytningsskede. Orsaken är bland annat en stor efterkrigstida generation som går i pension och de som finns kvar på jobbet skall arbeta mera och allt längre. Detta leder till en hel del frågeställningar. Vi bör börja tänka i nya banor på arbetsplatserna. Arbetshälsan kommer att bli allt mer viktig för att vi skall kunna orka jobba och vara både välmående och produktiva. Därför är det viktigt att hålla fokus på det hälsofrämjande och förebyggande arbete man kan göra för att stöda människorna i arbetslivet.

Att trivas på sitt jobb, känna sig motiverad, känna att man längtar till jobbet, få positiv feedback, ha vänliga arbetskamrater samt vara positiv kring olika arbetssituationer är något som de flesta av oss önskar kunna uppleva i arbetslivet. Men vad innebär arbetsglädje egentligen? Vilka faktorer är det som bidrar till arbetstillfredsställelse och hur kan man skapa arbetsglädje på sin arbetsplats? Och hur hänger hälsa och arbetsglädje ihop? Detta handlade denna forskning om och denna gång var det vårdare på några äldreboenden som fick dela med sig om sina tankar och upplevelser. Syftet med att utreda detta var att bättre kunna stöda vårdpersonalens arbetshälsa, motivation och trivsel i framtiden. Avsikten var även att resultatet av forskningen kan användas som ett stöd för ledningen, förmännen och vårdpersonalen när det gäller att utveckla arbetsgemenskapen och teamarbetet på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Att trivas och få uppleva glädje på sin arbetsplats kan ses som en resurs för individens hälsa. Arbetsglädje kan därför vara ett nyckelord när det gäller att utveckla en arbetsplats i positiv riktning. Detta masterarbete var ett beställningsarbete från Servicehusstiftelsen i Sibbo och istället för att utreda brister och utvecklingsområden har denna studie ett salutogenetiskt perspektiv. Det salutogenetiska perspektivet innebär att man lägger tonvikt på faktorer som bidrar till hälsa och vill fokusera på friskfaktorer istället för riskfaktorer. Detta tanke sätt fungerar som en röd tråd genom detta masterarbete. Det finns många faktorer som påverkar arbetshälsan och i detta masterarbete ligger focus på arbetsglädje. Arbetsglädje kan ses som en resurs för individens hälsa och kan tolkas som en så kallad friskfaktor i arbetsmiljön. För att få svar på frågeställningarna skickades ett frågeformulär ut till alla vårdare som jobbar på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Resultaten analyserades genom en induktiv innehållsanalys.



## 2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med denna undersökning är att alla vårdare skall ha en möjlighet att komma fram med sina tankar om vad arbetsglädje innebär, hur man lyckas frambringa arbetsglädje och vilka faktorer som eventuellt kan vara viktiga då man vill åstadkomma arbetsglädje på arbetsplatsen. Målet med undersökningen är även att undersöka sambandet mellan arbetshälsan och upplevelsen av arbetsglädje. Syftet med att utreda detta är att bättre kunna stöda vårdpersonalens arbetshälsa, motivation och trivsel i framtiden. Avsikten är även att resultatet av forskningen kan användas som ett stöd för ledningen, förmännen och vårdpersonalen när det gäller att utveckla arbetsgemenskapen och teamarbetet på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Målet är också att stöda Servicehusstiftelsen i Sibbos utvecklingsarbete när det gäller personalfrågor och uppbära tanken om att lyfta fram det positiva även när det känns svårt.

Centrala frågeställningar i detta masterarbete är:

Vad innebär arbetsglädje för vårdarna?

Vilka faktorer skapar och bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen?

Vilken betydelse har arbetsglädje för arbetshälsan ur vårdarnas perspektiv?

## 3 BAKGRUND

Överallt i västvärlden har man börjat komma till insikt om hur betydelsefull en bra psykosocial arbetsmiljö är. På arbetsplatser var stämningen är god och trivsselfaktorn hög är personalen friskare, stannar kvar på samma arbetsplats en längre tid, samarbetar bättre sinsemellan, visar större initiativrikedom och kreativitet och producerar även bättre. Att främja den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen hör till ett av de viktigaste redskapen för ett företag. Detta innebär att man tar väl hand om sin personal. (Furman & Ahola 2003 s. 9) Att ta väl hand om sin personal ligger i Servicehusstiftelsen i Sibbos intresse. I en diskussion om på vilket sätt man kunde främja den psykosociala arbetsmiljön på äldreboendena uppkom idén om detta masterarbete.

För att få en bild av vem uppdragsgivaren för detta arbete är så presenteras Servicehusstiftelsen i Sibbo härnäst. Skribenten redogör även för nationella och internationella politiska beslut och rekommendationer beträffande hälsofrämjande åtgärder i samhället. Detta belyser ämnesvalet som mycket aktuellt idag.

### **3.1 Servicehusstiftelsen i Sibbo**

Servicehusstiftelsen i Sibbo är grundad av tretton olika grundarföreningar som består av samfund, Sibbo kommun och Sibbo samfällighet. Idag upprätthåller stiftelsen två servicehus och det tredje är under arbete. Till Servicehusstiftelsens verksamhetsprinciper hör att erbjuda äldre och handikappade möjlighet till ett självständigt liv i en trygg, trivsam och hemlik miljö. Servicehusen erbjuder dessutom verksamhet som främjar socialt umgänge. Servicehusstiftelsen i Sibbo upprätthåller fyra resurserade gruppboenden var det finns vårdpersonal dygnet runt. Förutom boendena finns även servicebostäder, gruppboende platser med stöd, restaurangverksamhet och bassängutrymme.

Servicehusstiftelsen i Sibbo önskar kunna erbjuda arbetstagarna en positiv och givande arbetsplats. Servicehusstiftelsen i Sibbo strävar till att arbetstagarna har en god arbetshälsa och ser det som avgörande för att man skall orka jobba och vara både välmående och produktiv. Man vill betona det hälsofrämjande och förebyggande arbetet som man kan göra för att stöda arbetstagarna i arbetslivet. Denna undersökning har en direkt koppling till detta.

### **3.2 Folkhälsoprogrammet Hälsa 2015**

I folkhälsoprogrammet Hälsa 2015 ser man hälsan bland dem som är i arbetsför ålder som en viktig del. För att främja denna befolkningsgrupps hälsa är det bland annat viktigt att utveckla arbetsmiljön, sociala relationer i arbetslivet och arbetets psykofysiska krav. En viktig förutsättning för välbefinnandet och en hälsosamlivsstil är att stödja sociala relationer såväl i arbetslivet som på fritiden. (STM 2001:5, s. 24) Programmet Hälsa 2015 betonar att det är viktigt att olika sektorer tar ansvar för att folkhälsan skall bli verklighet gällande hur de kan stödja utvecklingen på individens vardagsarenor. Det är viktigt att ta i beaktande individernas egen roll då man vill främja den egna hälsan. Under närmaste framtid kommer det att vara väsentligt att utveckla vardagsarenor, som till exempel arbetslivet. Varje medborgare ges möjlighet att aktivt delta i verksamheten

på alla arenor och i beslutsfattande som berör henne själv.

(STM 2001:5, s. 32-33)

### **3.3 Politik programmet för hälsofrämjande**

I det politiska programmet för hälsofrämjande som slogs fast av regeringen 2007 framgår att statsrådet anser att hälsa är ett av det mänskliga livets viktigaste värden. Målet för politikprogrammet är förbättringen av befolkningens hälsotillstånd och minskningen av hälsoskillnader. Statsrådets motivering för målen i det politiska programmet för hälsofrämjande är att den nytta som hälsofrämjandet har för samhället och ekonomin samt på arbetsplatserna och på det individuella planet är oförneklig. Det är betydelsefullt att individer i stor omfattning ser på saker och ting från ett hälsofrämjande perspektiv. Politik programmet för hälsofrämjandets viktigaste uppgift är att främja och stärka hälso-perspektivet i det samhälleliga beslutsfattandet och servicesystemet, även inom näringslivet, på arbetsplatserna, i organisationer och på det individuella planet. (V NK 2007 s. 23-24)

Främjande av hälsa och välfärd har uppmärksammats allt mer. Hälsofrämjande har blivit allt synligare inom kommunerna och kunskapen om det har ökat. Medborgare och aktörer som är viktiga för hälsofrämjande har insett betydelsen av hälsofrämjande arbete och har tagit det mer i beaktande. Denna förändring har skett tack vare att strukturerna för hälsofrämjande och ledarskapet fungerar samt att samarbetet mellan förvaltningarna och yrkesövergripande samarbete. (V NK 2007 s. 25)

Olika befolkningsgrupper lyfts fram i politik programmet för hälsofrämjande och individer i arbetsför ålder ses som en av dem. En central utveckling är att det har skett positiva framsteg när det gäller välbefinnandet i arbetet och förutsättningarna att orka arbeta. Enligt rapporten Finländarnas välfärd 2010 av Institutet för hälsa och välfärd har andelen personer som är mycket eller ganska nöjda med sitt arbete ökat med åtta procent från år 2005-2009 (79-87%). (V NK 2007 s. 23-24) En annan positiv utveckling inom arbetslivet gäller arbetstillfredsställelsen och företagshälsovårdstjänsterna. Bland annat motion på arbetsplatsen och i samband med arbetsresorna har fått stor uppmärksamhet. (V NK 2007 s.30)

### **3.4 Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020**

I januari 2011 fastställde Social- och hälsovårdsministeriet strategin ”Ett socialt hållbart Finland 2020”. Den policy som presenteras härnäst preciserar denna strategi och utgör grunden när Finlands ställningstagande till kommissionens nya strategi bestäms. Syftet med denna policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet är att ge inriktningen för hur arbetslivet skall utvecklas och hur tillsynen över arbetarskyddslagstiftningen skall styras. (STM 2011 s.5)

Social- och hälsoministeriet anser att hälsa, säkerhet och välbefinnande är viktiga gemensamma värden som förverkligas i praktiken på alla arbetsplatser och för alla arbetstagare. En god arbetsplats definieras som produktiv och lönsam, men även hälsosam, säker och trivsamt. Ett gott ledarskap och förmansarbete samt intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter tillhör också en god arbetsplats. Kombineringen av arbete och fritid lyfts också fram som viktig. (STM 2011 s.5) För att uppnå en god arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet bör det finnas tillräckligt med kunskap, vilja och kompetens på arbetsplatsen. Det är de specifika åtgärderna på arbetsplatsen som skapar förbättringar i välbefinnande i arbetet. Social- och hälsovårdsministeriet lyfter fram i sin policy några åtgärder som bör tas i beaktande på arbetsplatsen. (STM 2011 s.5)

Individens förmåga och vilja att arbeta påverkas av hur arbetet leds. Ledarskap kan ses som hörnstenen för välbefinnandet i arbetet. Arbetsgivaren har ansvar över att arbetstagarna behandlas likvärdigt och att främja ett gott förhållande mellan arbetstagarna och ledningen. Till ett gott ledarskap hör att ta i beaktande arbetstagarnas hälsa, säkerhet och välbefinnande och de viktigaste medlen till detta är samarbete och kommunikation. Företagshälsovården roll lyfts också fram som betydelsefull när man strävar till bättre välbefinnande på arbetsplatsen. För att samarbetet med företagshälsovården skall löpa smidigt behövs informationsutbyte och medvetenhet om sakernas tillstånd. Centrala begrepp som lyfts fram i policyn och ses som betydelsefulla för att uppnå god arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet är; kunskap, vilja, kompetens och kommunikation på både nationell och regional nivå och på arbetsplatserna. Även den omfattande och

mångsidiga lagstiftningen som reglerar arbetsförhållandena är viktig för att kunna uppnå policyns målsättningar. Genomförandet av denna policy skall ske på arbetsplatserna i det dagliga arbetet och i all planering som berör arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet. (STM 2011 s.6-10)

### **3.5 Tidigare forskning**

Efter en sökning i olika databaser har gjorts och det går att konstatera att forskning kring temat arbetsglädje har gjorts. Många av undersökningarna var gjorda för en specifik organisation för att utreda personalens tankar och upplevelser kring arbetshälsa och arbetsmiljön. Även detta ger en bekräftelse över att undersökningens tema är enligt många både viktigt och aktuellt. Sökningar har gjorts i följande databaser; Nelli, Google Scholar, SwePub, Swemed+ Göteborgsuniversitetsbibliotek och Theseus. Som sökord användes arbetsglädje, työnilo, job satisfaction, positivt arbetsklimat, psykosocial arbetsmiljö, arbetshälsa, työhyvinvointi, hälsofrämjande arbetsplats. Även Arbetshälsoinstitutets publikationer och forskningsresultat har tagits i beaktande. Till följande presenteras olika publikationer och forskningsresultat som belyser temat välbefinnande på arbetsplatsen och hälsofrämjande arbete.

I en undersökning som Arbetshälsoinstitutet gjort berörande arbetsförhållandena inom social och hälsovårdsbranschen visar att utvecklingen har varit positiv på många fronter. Bland annat har arbetstagarna som har direkt klientkontakt upplevt oftare glädje och tillfredsställelse i arbetet. Men fortfarande bär många en känsla av otillräcklighet. I undersökningen framkom stora skillnader mellan olika sektorer. Det visade sig att de som har största behovet av förändring i arbetsförhållandena var de som jobbade på ålderdomshem och hälsocentralens vårdavdelningar. Hög fysisk arbetsbelastning, hot om både verbalt och fysiskt våld, stort klientansvar och svårigheter i klient- och patientrelationer var faktorer som vårdpersonalen upplevde som stor belastning. Vårdpersonalen upplevde även att möjligheterna att få påverka den egna arbetssituationen och att få delta i planeringen och genomförande av förändringar var bristfälliga.

(Marjukka m.fl. 2011)

Ahonen och Näsman har genomfört forskningsprojektet DRUVAN som undersökte den personalekonomiska nyttan av mångdimensionella företagshälsovårds- och personalut-

vecklingsverksamheten baserad på Metal Age- konceptet i Dragsfjärds kommun under åren 2002-2005. Huvudmålsättningen var att påvisa att en investering i mångdimensionell hälsovård och UUA (Upprätthålla och utveckla arbetsförmågan) med fokus på utveckling av arbetsgemenskapen och arbetet med en mångdimensionell modell, Druvan, baserad på Metal Age- metoden, skapar ökat välbefinnande bland personalen, minskar sjukfrånvaron och förtidspensioneringar och på så vis vara lönsam för kommunen. (Ahonen & Näsman 2008 s. 14) Undersökningen lyfter fram bland annat vad personalen på åldringshemmets demensavdelning anser att är viktigt för välbefinnandet på arbetsplatsen. Det som hamnade högst på listan var ”positivt tänkande”. Även fortbildning, arbetshandledning, information, samverkan och hobby/ terapi för klienterna sågs som viktiga faktorer. (Ahonen & Näsman 2008 s. 56)

Forsknings resultaten av Utriainens (2009 s, 5,98) undersökning ”Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä” visar olika faktorer som påverkar välbefinnandet hos sjukskötare. Syftet med Utriainens undersökning är att fördjupa förståelsen av äldre sjuksköterskor arbetshälsa. Forskningsresultaten visar att kärnan i välbefinnandet är ömsesidighet, det vill säga samspelet mellan individerna upplevs av alla parter som positivt. För att främja välbefinnandet är den sociala gemenskapen och respekten för varandra viktig. En god omvårdnad av klienterna och deras välbefinnande påverkar även personalens välmående. God patientvård och en god gemenskap på arbetsplatsen ses som viktiga hälsofrämjande faktorer.

Projektet ”Inspirationsspiralen – inspirerande och framgångsrika arbetsplatser” utfördes av Arbetshälsoinstitutet och hade som syfte att undersöka arbetsplatsens starka sidor och metoder för att utveckla arbetstagarnas engagemang och välbefinnande i arbetet. I projektet deltog 86 arbetsplatser i Finland med sammanlagt ca 11 500 anställda. Resultaten visar att goda arbetsresurser och egenanpassning av arbetet är viktiga för både arbetstagarna och arbetsplatsens framgång. Med egenanpassning menas att anställda får möjlighet att själva göra sitt arbete mer inspirerande. Detta kan till exempel innebära att arbetstagaren utvecklar sin kompetens och skaffar sig socialt stöd och feedback på sitt arbete genom att anta nya utmaningar. Projektets resultat lyfter fram att ett stödjande ledarskap och alldagliga ting som vänlighet och omtanke också är viktiga framgångsfaktorer. Även arbetets mångsidighet och dess betydelse för de anställdas individuella ut-

veckling var faktorer som stöder bland annat arbetsengagemanget och teamarbetet. Forskningsresultaten påvisar att sådana organisationsförändringar som upplevs som positiva och lyckade har ett positivt samband med de olika framgångsfaktorerna. (Hakanen m.fl 2012)

Resultat av Juutilainens studie ”Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa hoitotyössä” visar olika faktorer som sjukskötare upplever som hälsofrämjande. Personalen ansåg att en god arbetsgemenskap var en viktig faktor som främjar arbetshälsan. Speciellt stämningen på arbetsplatsen och stödjande och uppmuntrande arbetskompisar visade sig vara viktiga. Andra hälsofrämjande faktorer var öppenhet och möjlighet att diskutera öppet om åsikter och tankar och dessutom kunna direkt gå tillsammans igenom händelser och problem. (Juutilainen 2010 s. 16) Undersökningen visar att visa respekt, att ta i beaktande och ge feedback till sina arbetskamrater stöder arbetshälsan i positiv riktning. Den egna arbetskunskapen, känslan av att klara av och lyckas och att finna egna fungerande arbetssätt såg som hälsofrämjande faktorer. Resultaten visar också att personalen ansåg att de själva har ansvar för sin eget välbefinnande. Ett positivt förhållningssätt gentemot sitt arbete och att kunna ge och ta emot positiv feedback var väsentligt för välmående. Andra faktorer som resultatet visar var positiv feedback från klienterna, handledning, passlig arbetsmängd, flexibla arbetstider, bra information och rekreationsdagar. (Juutilainen 2010 s. 17)

Arbetshälsoinstitutet presenterade forskningsresultaten för projektet ”Hälsofrämjande på arbetsplatserna” i november 2011. Det visade sig att grunden till hälsa och välbefinnandet i arbetet läggs i arbetets vardag. För att uppnå bättre välbefinnande på en arbetsplats bör man stärka den positiva yrkesidentiteten hos arbetstagarna och att engagera hela personalen då man utarbetar nya idéer. Om personalen har en positiv inställning till sitt arbete upplevs arbetet som viktigt och meningsfullt. En positiv arbetsinställning och en stark yrkesidentitet har en stark koppling till hög självskattad arbetsförmåga och kan förebygga utslagning ur arbetslivet. Då man jobbar med att förstärka det hälsofrämjande på arbetsplatsen borde man lägga focus på ett resursinriktat arbetssätt som stöder de positiva sidorna av yrkesidentiteten och främjar den positiva inställningen till förändring. (Siljanen m.fl. 2012)

## 4 TEORETISK REFERENS RAM

Den teoretiska referensramen innefattar teori kring arbetsglädje och dess innebörd och hur det påverkar individen. När det gäller begreppet arbetsglädje har skribenten valt att lyfta fram nordiska författare som har utarbetat forskning på just detta område. Eftersom undersökningen ses ur ett salutogenetiskt perspektiv finns det även en teoridel som lyfter fram begreppen; hälsa och hälsofrämjande arbete.

### 4.1 Det salutogenetiska perspektivet

Den centrala frågan i det salutogenetiska synsättet är; varför hamnar individer vid den positiva polen i dimensionen hälsa-ohälsa och vad får dem att röra sig mot denna pol var de än befinner sig vid ett visst tillfälle? Det salutogenetiska perspektivet har focus på hälsans ursprung och utgångspunkten är det friska hos människan. Antonovsky menar att det inte räcker att undvika påfrestningar för att främja hälsan utan man måste göra tillvaron ”sammanhängande”. Tillvaron blir sammanhängande då den görs begriplig, hanterlig och meningsfull. (Antonovsky 1991 s.7-12) Detta salutogenetiska perspektiv belyser termer av faktorer som främjar hälsan och fokuserar på det övergripande problemet att aktivt anpassa sig till en omgivning som innehåller många olika stressorer, det vill säga faktorer som orsakar hälsa. (Antonovsky 1991 s. 27- 33) Begreppet KASAM- känsla av sammanhang består av tre centrala komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. (Antonovsky 1991 s. 38) För att få en bättre förståelse av vad det salutogenetiska perspektivet innebär följer en redogörelse för de tre olika komponenterna.

Den första komponenten i KASAM är begriplighet. Betydelsen av det begreppet är i vilken utsträckning individen upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara. Stimulin är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig. (Antonovsky 1991 s. 39) En individ som har hög känsla av begriplighet förväntar sig att den stimuli som hon möter är förutsägbar och går att ordna och förklara. Den andra komponenten är hanterbarhet. Denna komponent innebär att individen har resurser till förfogande som man kan använda när man möter de krav som stimulin för med sig. Med resurser menas sådana personer som endera är under ens egen kontroll eller som kontrolleras av behöriga



andra. Det är en person som man känner att man kan lite på och räkna med. En hög känsla av hanterbarhet bidrar till att man inte känner sig som ett offer eller tycka att livet behandlar en orättvist då omständigheter kommer emot en. (Antonovsky 1991 s. 40)

Den sista komponenten är meningsfullhet. Till meningsfullhet hör känslan av att vara delaktig i de processer som skapar ens öde och dagliga erfarenheter. Det handlar om områden i livet som är viktiga, som man är engagerad i och har känslomässig betydelse. Den tredje komponenten syftar på huruvida individen känner att livet har en känslomässig innebörd. En del av problem och krav som man möter i vardagen tas välkomnande emot och ses som utmaningar som man är beredd att visa engagemang för. (Antonovsky 1991 s. 40)

## **4.2 Begreppet hälsa och hälsofrämjande**

Begreppet hälsa och hälsofrämjande är centrala i detta masterarbete. Till följande lyfts internationella definitioner på begreppen fram, utgående från Världshälsoorganisationen (WHO), Ottawadeklarationen och Jakartadeklarationen.

World Health Organization (WHO) definierade 1948 hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte endast frånvaro av sjukdom. (WHO 1948 )

Den första internationella konferensen om hälsofrämjande hölls i Ottawa 1986. Då gjordes en deklARATION för att uppnå hälsa för alla år 2000. Enligt Ottawadeklarationen är hälsofrämjande en process som möjliggör för individer att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa. En individ eller grupp bör kunna identifiera och förverkliga strävanden, tillfredsställa behov och förändra eller anpassa sig vid omgivningen för att uppnå ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välmående. Hälsa ses inte som ett mål i sig, utan som en resurs för vardagligt liv. Hälsofrämjande framkallar levnads- och arbetsförhållanden som trygga, stimulerande, tillfredställande och njutningsbara. Att göra det möjligt för människor att lära sig genom hela livet att förbereda sig för alla de olika skedena och att klara av och kunna leva med motgångar är viktigt. Detta bör främjas i skolan, hemmet, på arbetsplatsen och i samhället. (WHO 1986 s. 1-2)

I Jakartadeklarationen framkommer att hälsa är en mänsklig rättighet och nödvändig för all ekonomisk och social utveckling. Hälsofrämjande ses som en väsentlig del av hälso-utvecklingen och att främja hälsa innebär en process där människans möjligheter att påverka och styra sin hälsa förbättras.

(WHO 1997 s. 1)

### 4.3 Arbetsglädje

Redan 300 år f.Kr. hävdade filosofen Aristoteles att lycka är tillvarons yttersta mål.

Aristoteles kallade det för summum bonum och detta innebär att även om vi önskar oss andra materiella ting, som pengar och makt, eftersom vi antar att de kommer att ge oss lycka, så vill människan ha lyckan för dess egen skull. Men trots många hundra års diskussion kring vad lycka är och dess existens, har man ännu inte kommit till ett helt entydigt svar. Men det är sökandet efter tillfällen då man upplever tillfredställelse och är nöjd och glad som utgör varje individs summum bonum. (Csikszentmihalyi 2004 s. 37 )

Csikszentmihalyi tar upp två olika processer som kan vara till fördel då man vill sträva till att uppnå lycka. Dessa processer kallar han ”Lyckans två pelare”. Den första processen handlar om differentiering som innebär att individen inser att vi är unika, ansvariga för vår egen överlevnad och trivsel, villiga att utveckla vårt unika jag vart det än leder oss, samtidigt som vi njuter av hur vi uttrycker oss i handling. Den andra processen innebär integrering, med andra ord insikten att hur unika vi än är så är vi också totalt infångade i nätverk av relationer med andra människor med kulturella föremål och symboler och med den omgivande naturen. Då individen är både differentierad och integrerad är hon komplex. En komplex individ har de bästa möjligheterna att leva ett lyckligt, vitalt och meningsfullt liv. (Csikszentmihalyi 2004 s. 47 ) Men hur kan man då identifiera lycka på arbetsplatsen eller arbetsglädje?

Enligt Segerfeldt är arbetsglädje en individuell uppfattning och det kan innebära olika för olika personer. Arbetsglädje hänger samman med allt vi gör på arbetet, inget fungerar utan det andra. Segerfeldt lyfter fram i sin modell ”Den goda cirkeln” att arbetsglädje inte har någon början eller slut när den goda cirkeln väl börjar rulla. De olika komponenterna som påverkar varandra och arbetsglädjen är; öppen kommunikation, dialog, relationer, inflytande, meningsfullhet, arbetsglädje och produktivitet. (Segerfeldt 2006 s. 12-13) I Angelöws bok ”Friskare arbetsplatser” presenteras arbetsglädje som

det goda på arbetsplatsen. Ett positivt arbetsklimat främjar prestationsförmågan, arbetstillfredsställelsen, engagemanget i arbetet och sammanhållningen i gruppen. Till de grundläggande framgångsfaktorerna för att skapa friskare arbetsplatser är ett positivt arbetsklimat. (Angelöw 2002 s. 73-74) Angelöw anser att arbetsglädje är en av de viktigaste förutsättningarna för att bygga upp en hälsosam, framgångsrik och effektiv arbetsplats. Arbetsglädje kan ses som en nyckelroll då man vill utveckla en arbetsplats i positiv riktning. (Angelöw 2006 s. 3-9)

Arbetsglädje på arbetsplatsen minskar risken för konflikter, stärker vi-känslan och bidrar till och stärker informella nätverk. Arbetsglädje bidrar även till att individer känner gemenskap, trygghet och underlättar utbyte av idéer och tankar. Glädje hjälper en att se möjligheter och ökar kreativiteten. Att uppleva arbetsglädje bidrar till mera energi för att orka agera och minskar även stress och ohälsa. ( Segerfeldt 2006 s. 7)

#### **4.4 Att skapa arbetsglädje**

Manka presenterar i sin bok ”Työnilo” faktorer som är viktiga för att kunna uppnå arbetsglädje. Hon lyfter fram fem olika delar i modellen ” Recept för arbetsglädje”; organisationen, ledarskap, arbetsgemenskapen, arbetet och själva individen. Alla dessa delar står i samspel med varandra och arbetsglädje uppnås då de olika delarna fungerar.

Manka menar dock att fast organisationens alla egenskaper skulle fullkomligt stöda välbefinnandet grundar sig arbetstagarens upplevelser om sin arbetsplats i hans/hennes egna attityder, psykologiska kapital, hälsa, fysiska kondition, möjligheten att påverka sitt arbete och arbetsgemenskapen. ( Manka 2011 s. 76-77) Härnäst följer en presentation av modellen ”Recept för arbetsglädje”

För att uppnå arbetsglädje på arbetsplatsen skall organisationen må bra. För en välmående organisation hör målmedvetenhet. Organisationen bör ha en klar vision av framtiden och en strategisk verksamhetsplan för hur man når de framtida utmaningarna. Organisationens struktur skall vara flexibel på så vis att alla kan delvis fatta beslut på sina egna områden och få information om arbetet. En pågående inläring gör organisationen lärorik och kan på så vis klara sig bättre i vårt samhälle som förändras snabbt. Arbetsmiljön är en annan viktig del av organisationen. Den bör vara säker och ändamålsenlig för att underlätta arbetet. För att organisationen skall uppnå arbetsglädje är även en plan

för välbefinnande på arbetsplatsen bra att utveckla. Planen innefattar åtgärder på kort sikt, ansvarsområden och på vilket sätt utvärderingen sker. (Manka 2011 s. 78-94)

En annan viktig komponent som Manka lyfter fram som betydelsefull när man vill skapa arbetsglädje på arbetsplatsen är ledarskapet. Till goda förmanegenskaper hör ärlighet, rättvishet och förmåga att kunna delegera och ansvar till övriga arbetare. Detta bidrar till ökad tillit och en känsla av makt hos arbetstagarna. Förmannen bör klara av att ge både psykologiskt och emotionellt stöd genom positiv och konstruktiv feedback och arbetstagarna skall kunna känna att till honom/henne kan man alltid vända sig. Arbetstagarna känner sig då även värdefulla och uppskattade. Förmannen bör följa med arbetstagarnas fysiska och psykiska välmående och sätta in åtgärder ifall det behövs. Optimistiskt ledarskap är alltid till fördel. Förmannen ansvarar för att skapa och upprätthålla ett positivt arbetsklimat. (Manka 2011 s. 112-114)

Den tredje komponenten i Mankas modell för arbetsglädje är arbetsgemenskap. Arbetsgemenskapen skall bestå av positiv och öppen växelverkan. Gemenskapen skall bestå av vänlighet, tacksamhet och positiv feedback. Arbetstagarna skall lära sig hur man upprätthåller en god arbetsgemenskap genom öppenhet, vänligt bemötande och genom att hjälpa och vara aktiv uppnår man detta. Individuer är olika och det borde ses som en rikedom. När det gäller mobbning på arbetsplatsen skall det vara noll tolerans och varje arbetstagare skall veta hur man skall ta till tals den problematiken vid behov. (Manka 2011 s. 115-138)

När det gäller själva arbetet så anser Manka att det är viktigt med arbetsplanering och förståelsen för målsättningen för arbetet. Stöd och positiv respons av arbetskollegerna är viktig. Det är väsentligt att regelbundet lyfta fram sådant man har lyckats med. Arbetstagarna skall ha en möjlighet att i sitt arbete lära sig nya saker. Såsom utmanande arbetsuppgifter och arbetsrotation ses som en fördel för att personalen lär sig uppskatta det egna och andras arbete. Varje person i teamet bör ha en möjlighet att påverka hur man tillsammans skall uppnå de uppställda målen. (Manka 2011 s. 139-146)

När det gäller den egna individens och hennes möjligheter att skapa arbetsglädje är det den väsentligt att se på sig själv och reflektera över hurdan man själv är i arbetsge-

menskapen och som en del av organisationen. Människan borde ta fram det positiva hos sig själv och sträva till att tänka och handla positivt. Det gäller att ha förmågan att känna igen stressfaktorerna och hur man behärskar dem. Även känna sina egna behov av att återhämta sig och slappna av såväl på jobbet som på fritiden. En sund livsstil med regelbunden motion och sunda matvanor är viktigt att tänka på, men även den egna tiden. Det gäller att finna balans mellan sin egen tid, tiden då man är social och när man är tillsammans med familjen och på arbetet. (Manka 2011 s. 200)

Hämäläinen menar att arbetsglädje föds genom att ta människovärdet i beaktande. Varje individ har ett människovärde och är värdefull just sådan som hon är och detta bör synas även på arbetsplatsen. Att bemöta varandra med respekt och uppskattning är grundpelaren till välmående på arbetsplatsen. En öppen arbetsmiljö var människan kan känna sig behövd, omtyckt, respekterad, hörd, sedd och bekräftad är vägen till arbetglädje. (Hämäläinen 2005 s. 61-65)

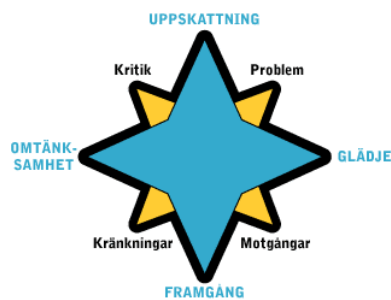
Angelöw ser följande faktorer som viktiga när man önskar öka arbetsglädjen; stödjande ledarskap, att skapa och uppmärksamma framgångar, uppskattning, utvecklande och meningsfulla arbetsuppgifter, helhetsperspektiv, delat ansvarstagande, konstruktivt förändringsarbete, lagom arbetsbelastning, ökat inflytande och delaktighet, relationsutveckling, teamarbete och kommunikation och friskvård. (Angelöw 2006 s. 3-9)

Angelöw lyfter även fram att, för att kunna skapa arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat är kommunikation och ett välfungerande samarbete av stor betydelse. Detta främjar i sin tur individers hälsa och välbefinnande. När man önskar främja delaktighet, inflytande och medarbetarskap bör man ha tillgång till information och en välutvecklad dialog mellan arbetstagarna. När man åstadkommer en god kommunikation på arbetsplatsen är det en förutsättning för att kunna ta emot och ge feedback och konstruktiv kritik. Angelöw hävdar att en god kommunikation är en förutsättning för att kunna skapa friskare arbetsplatser. (Angelöw 2002 s. 75-76)

## **4.5 Hälsa och arbetsglädje**

För att uppleva välbefinnande på arbetsplatsen vill individen uppleva fler positiva saker och färre omständigheter som har negativ prägel. Men det räcker inte att individen upplever uteslutande positiva saker i arbetet för att kunna nå psykiskt välbefinnande, det

kräver att man förmår att agera klokt och diplomatiskt i situationer var det finns hög risk för konflikter. Med andra ord bör man lära sig att ge varandra positiv feedback och bry sig om varandra, men även att ge kritik på ett hänsynsfullt och uppbyggande sätt och ha beredskap att vid behov reda ut problem. (Furman & Ahola 2003 s. 15-16) Furman och Ahola har utarbetat en modell som de kallar ”Dubbelstjärnan”. Modellen innehåller fyra centrala faktorer som har positiv inverkan på människors mentala hälsa och fyra som utgör ett hot mot den psykosociala arbetsmiljön om de inte hanteras på ett konstruktivt sätt. Följande faktorer framkallar positiva emotioner och en känsla av gemenskap; uppskattning, skoj och humor, framgång och omtanke. De omständigheter eller realiteter som kan vara ett hot för den mentala hälsan är; problem, kränkningar, kritik och motgångar. Dubbelstjärnan kan användas som en modell för hur arbetsglädje och välbefinnande kan skapas på arbetsplatsen. (Furman & Ahola 2003 s. 16-17) Härnäst presenteras mer detaljerat modellens positiva komponenter.



Figur 1: Dubbelstjärnan (Furman & Ahola 2003 s.17)

En faktor som har positiv inverkan på människors mentala hälsa är uppskattning. Uppskattning kan man säga att är det bränsle som håller människan i rörelse. Människan vill få uppleva att hennes kunskaper, yrkesskicklighet, flit, noggrannhet, tankar och insatser på jobbet uppskattas. Man kan visa uppskattning både med ord och genom handlande. Uppskattning kan ses som en viktig del av allt samspel som främjar den psykiska hälsan. Genom uppskattning blir människan bekräftad och belönad på arbetsplatsen. (Furman & Ahola 2003 s. 22, 32)

En annan faktor som har positiv inverkan på hälsan är glädje. Humor, leenden, skratt och skoj har positiva effekter på välbefinnandet. Glädje är något som förbättrar livskvaliteten, underlättar hanteringen av kriser, främjar förmågan till problemlösning och har en positiv inverkan på den psykiska och fysiska hälsan. Glädje stärker immunsystemet,

minskar stress, förebygger utbrändhet, ökar trivseln i arbetet och främjar interaktionen bland människorna.(Furman & Ahola 2003 s. 36-39)

Framgång är den tredje komponenten i modellen. Arbetsglädje uppstår då bland annat då man har en känsla av tillfredställelse när arbetet lyckats. När individen känner arbetsglädje är hon tillfreds med det hon gör. Men det gäller att vara observant på framgångarna efter att man utfört uppgifter. För att detta skall lyckas är en förutsättning att man inser att det man gör är värdefullt för en själv eller för andra. ( Furman & Ahola 2003 s. 45-46)

Den sista positiva faktorn är omtanke. Att bry sig om och ta hand om varandra är betydelsefullt för en god arbetsmiljö. En definition på omtanke kan vara ett sätt att tänka och vara som gör att arbetskamraternas psykiska hälsa upplevs som så betydelsefull att man är färdig att anstränga sig för att trygga den. Begreppet omtanke innehåller; intresse för andra människor, att lyssna, trösta, sporra, uppmuntra, hjälpa och dela både glädje och sorg. (Furman & Ahola 2003 s. 55)

Om man ser på arbetsglädje ur ett medicinskt perspektiv vet man idag att hormonet oxytocin ökar när man skrattar och har roligt. Oxytocin är ett hormon som stimulerar produktionen av bröstmjölk när man ammar och framkallas även av skratt. Hormonet är känt för att bli kallat glädjehormonet och lugn och ro hormonet. Liknande effekter fås av serotonin och endorfin. Dessa tre hormoner har gemensamt att är antistressrelaterade och minskar negativa effekter av kortisol och adrenalin, som är stressrelaterade hormon. Detta är orsaken till uppkomsten av ordspråket; ett gott skratt är rena medicinen. Andra fysiologiska effekter av skratt är; positiv påverkan av andning och blodcirkulation, avslappning av muskulaturen, ökad smärttålighet, starkare immunsystem, ökad kapacitet i stresshantering, lugnande inverkan och påverkar positivt tankeförmågan och kreativitet. ( Segerfeldt 2006 s. 5-6)

## **5 METOD**

Syftet med min undersökning är att undersöka vad arbetsglädje innebär för vårdarna och klargöra vilka faktorer som bidrar och skapar arbetsglädje. Syftet är även att undersöka sambandet mellan arbetshälsan och upplevelsen av arbetsglädje. För att få svar på detta har jag valt att använda en enkät som insamlingsmetod och göra en kvalitativ innehållsanalys av resultatet. Forskningsmetoden är kvalitativ eftersom undersökningen görs ur vårdpersonalens perspektiv och det är deras upplevelser och arbetssituation.

### **5.1 Kvalitativ forskningsmetodik**

När man gör en kvalitativ forskning strävar man till att ge en bättre förståelse av det samhälle vi lever i och hur individen, grupper och organisationer handlar och påverkar varandra. Med hjälp av kvalitativa metoder vill man fånga egenarten hos den enskilda individen och dennes speciella livssituation. De som deltar i den kvalitativa forskningen skall ha stor frihet att utforma sina egna uppfattningar. (Holme & Solvang 1991 s. 85-90) Syftet med den kvalitativa tillvägagångssättet är att man skall kunna förstå den situation som individer, grupper eller organisationer befinner sig i och detta gör man genom att försöka komma dem in på livet. Med andra ord försöker forskaren sätta sig in i den undersöktes situation och se världen utifrån hans perspektiv. (Holme & Solvang 1991 s. 100) När man gör en kvalitativ forskning ställer man frågan ” Vad betyder fenomenet?” och ”Vad handlar det om?”. (Widerberg 2002 s. 15) Kvalitativ forskning är inriktad på att studera saker i deras naturliga omgivning och försöker förstå eller tolka fenomen utifrån den innebörd som individerna ger dem. Förutom att man utgår från studiesubjektets perspektiv är ett kriterium för inom kvalitativ forskning att man försöker beakta och fokusera på öppen och mångtydig empiri. (Alvesson & Sköldberg 2008 s. 17)

### **5.2 Enkät som insamlingsmetod**

Om man vill undersöka individers åsikter, uppfattningar, tyckanden, kunskaper o.s.v. Så kan man använda sig endera av intervjuer eller enkäter.



Eftersom jag ville att min undersökning skall ta alla vårdare i beaktande är enkät den bästa möjliga insamlingsmetoden. Enkäten består av endast öppna frågor eftersom jag inte vill begränsa eller styra respondenternas tankar och svar. De skall fritt få formulera och reflektera över hur de väljer att svara på frågorna. Tanken var att var och en skulle ha möjlighet att i lugn och ro fundera och reflektera över sin egen arbetsplats och situation och skriva ner med egna ord sina tankar. I och med att enkäten bestod, förutom inledningsfrågorna, av enbart öppna frågor gör jag en kvalitativ innehållsanalys av resultaten.

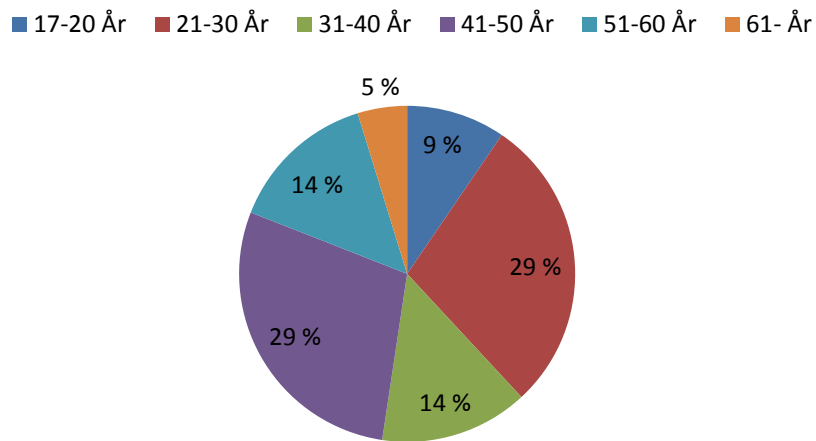
### **5.2.1 Undersökningens tillvägagångssätt**

En enkät skickades till alla vårdare som jobbar på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Kuvertet var märkt med vårdarens namn och sattes i respektive kansli var vårdarna kunde avhämta kuvertet. Uppgifter över vem alla som jobbar som vårdare gav verksamhetsledaren för Servicehusstiftelsen i Sibbo. Vårdarna har en gång i månaden gemensamt möte och på två av dessa tillfällen gavs information om min undersökning. Respondenterna hade fyra veckor tid att fylla i frågeformulären som sedan sattes i slutna svarskuvert och jag avhämtade dem från ett överenskommet ställe i respektive kansli. Ett följebrev till respondenterna och ett svarskuvert fanns med tillsammans med frågeformuläret. I följebrevet beskrevs syftet för undersökningen, tillvägagångssättet, etiska överväganden och en kort beskrivning av forskaren. En muntlig påminnelse gavs till vårdpersonalen av förmannen. Efter att enkäterna samlats in transkriberade skribenten svaren och gjorde en induktiv innehållsanalys av resultatet.

### **5.2.2 Beskrivning av samplet**

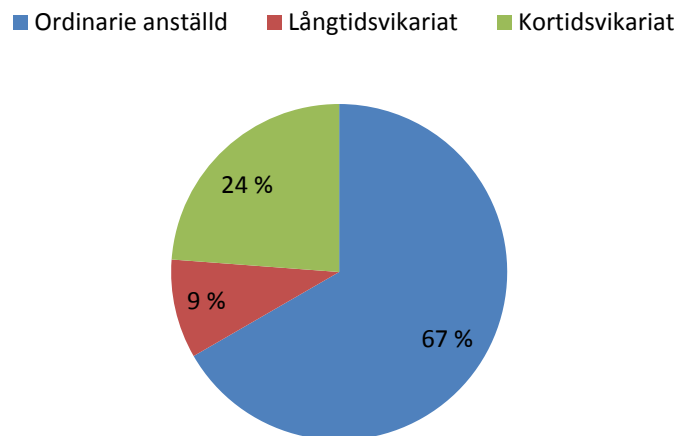
Totala antalet enkäter som delades ut var 44 stycken. Ifyllda enkäter som returnerades var totalt 22 stycken. Personerna som deltog i studien var mellan 17-66 år. Enkäterna var utdelade till ordinarie anställda, personer med långtidsvikariat och personer med korttidsvikariat. Varav 14 stycken var ordinarie anställda, 2 stycken hade långtidsvikariat och 5 stycken korttidsvikariat. Majoriteten av respondenterna hade en fastanställning och hade jobbat över fem år inom äldreomsorgen. Enkäterna var ifyllda både på svenska och finska. En fri översättning till svenska gjordes i det skedet då svaren transkriberades. Alla respondenter hade svarat på alla frågorna. En person hade lämnat inledningsfrågorna obesvarade.

### Respondenternas ålder



Figur 2: Respondenternas ålder

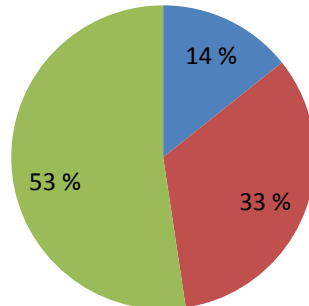
### Respondenternas arbetsförhållande



Figur 3: Respondenternas arbetsförhållande

## Antal år respondenterna jobbat inom äldreomsorgen

■ Under 1 år ■ 1-5 år ■ över 5 år



Figur 4: Antal år respondenterna jobbat inom äldreomsorgen

## 6 ANALYS

Resultatet av undersökningen analyserades med en kvalitativ innehållsanalys. Skribenten har utgått från ett induktivt tänkande i analysen och tagit etiska aspekter i beaktande.

### 6.1 Kvalitativ innehållsanalys

Kvalitativ innehållsanalys har fokus på att tolka och granska texter. Det kan finnas flera giltiga tolkningar fast de är olika. Med en kvalitativ innehållsanalys strävar man till att beskriva variationer genom att identifiera skillnader och likheter i texinnehållet. Dessa likheter och skillnader uttrycker man sedan i kategorier och teman på olika tolkningsnivåer. I texten kan man skilja mellan ett manifest innehåll och ett latent budskap. Det manifesta innehållet innebär det textnära, uppenbara innehållet och uttrycks på en beskrivande nivå i form av kategorier. Textens underliggande budskap eller det som man kan läsa mellan raderna är det latent budskapet och uttrycks på en tolkande nivå i form av teman. Kontexten får betydelse när man skapar kategorier och teman.

( Granskär & Höglund-Nielsen 2012 s. 187-189)

Upplevelse av arbetsglädje kan variera från person till person. Målet med kvalitativ innehållsanalys är att identifiera variationer med avseende på likheter och skillnader i en

text och därför anser jag att denna metod var lämplig för min undersökning. Enkät-materialet analyserades enligt Lundman och Hällgren Graneheim, (2008). Materialet transkriberades och lästes många gånger för att få en helhetskänsla. Det transkriberade materialet bestod av totalt tio och en halv maskinskriven text. För att resultatredovisningen skulle bli klar och tydlig valde skribenten att dela upp analysen på samma sätt som frågorna lyftes fram i frågeformuläret. Resultatet av fråga 1 och 1a valde jag att sammanföra, men de övriga frågornas svar är analyserades skilt för sig. Meningsenheter markerades, dvs. ord, meningar eller stycken, allt eftersom jag hittade de delar i texten som kunde relateras till syftet. Meningsenheterna kondenserades, kortades ner för att göras hanterliga utan att innehållet förändrades. Efter detta kunde jag abstrahera olika sammanhang. Kategorier och underkategorier till dessa skapades. Analysen i sin helhet finns som bilaga.

## **6.2 Induktivt tänkande**

Analysen av resultatet är induktiv. Induktivt tänkande är en process som innebär att generella regler utvecklas ur enskilda fall eller observationer av fenomen. När man arbetar induktivt är man intresserad av att undersöka livserfarenheter som ses ur respondentens eget perspektiv. Utifrån detta utvecklas en idé om vilket slag av åtgärder som skulle vara effektivast eller mest användbara. Induktivt tänkande innebär att man strävar till att avslöja en sanning som bottenar sig på respondentens upplevelser. Utgående från dessa upplevelser skulle principer för åtgärder utvecklas. ( DePoy & Gitlin 2002 s. 17-18)

## **6.3 Etiska överväganden**

Enligt forskningsetiska delegationen i Finland kan vetenskaplig forskning vara etiskt godtagbar, tillförlitlig och trovärdig om forskningen bedrivs i enlighet med god vetenskaplig praxis.( Forskningsetiska delegationen 2012 s. 18)

De som deltog i undersökningen är anonyma. Den ifyllda svarsblanketten sattes i ett slutet kuvert och alla kuvert samlades på ett överenskommet ställe, varifrån skribenten hämtade dem. De ifyllda frågeformulären var endast tillgängliga för skribenten och handledaren. Att delta i undersökningen var frivilligt. I följebrevet som gick ut till alla respondenter framgick de etiska övervägandena. De besvarade frågeformulären bevaras

i ett låst skåp tills forskningsprocessen är slutförd och masterarbetet skrivet. De besvarade frågeformulären förstörs efter att masterarbetet är avslutat.

Ansökan om forskningsetisk granskning till Arcadas etiska råds arbetsutskott ETIX var godkänd. Eftersom detta masterarbete var ett beställningsarbete av Servicehusstiftelsen i Sibbo gjordes ett avtal om projekterat examensarbete. Detta innebär att denna organisation har möjlighet att utnyttja resultaten i sin verksamhet.

## **7 RESULTAT**

Resultatet har analyserats skilt för de tre forskningsfrågorna, som var följande;

Vad innebär arbetsglädje för vårdarna?

Vilka faktorer skapar och bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen?

Vilken betydelse har arbetsglädje för arbetshälsan ur vårdarnas perspektiv?

Resultatet presenteras både i löpande text och i tabeller var det framgår kategorier och underkategorier för varje fråga. I löpande text används citat för att tydliggöra resultaten och hur kategorierna kommit till.

### **7.1 Vad innebär arbetsglädje för vårdarna?**

Den första forskningsfrågan innebär att få kunskap om vad arbetsglädje innebär för vårdarna. Enkät resultaten för fråga 1 och 1a sammanställdes och analyserades. Genom en induktiv innehållsanalys växte det fram fem kategorier som fördelades i sjutton underkategorier. En översikt av överkategorierna och underkategorierna finns i tabell 1. Resultatet presenterar till följande varje underkategori skilt för sig. Resultatet visar att vårdarna upplever arbetsglädje då klienternas välbefinnande tas i beaktande, arbetet känns meningsfullt och arbetsmiljön är lugn och trivsamt. Även god arbetsgemenskap och personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka förklarar innebörden av arbetsglädje enligt vårdpersonalen.

Tabell 1. Vad innebär arbetsglädje för vårdpersonalen?

Överkategori	Underkategori
<b>Klienternas välbefinnande</b>	Klienternas hälsa
	Förståelse och hjälp
	Klienterna nöjda, visar tacksamhet, trivs på boendet och är på gott humör
	Känslan av att man lyckas i sitt arbete
	Tillräcklig tid för varje klient
<b>Meningsfullt arbete</b>	Arbetet upplevs meningsfullt
	Känslan av att vara behövd
<b>Arbetsmiljö</b>	Trivsamt och lugnt miljö
<b>Arbetsgemenskap</b>	Samhörighet
	Fungerande samarbete
	Vänligt bemötande
	Positiva, glada och pålitliga arbetskamrater
	Känna sig uppskattad och få vara den man är
	Motiverade arbetskamrater
<b>Personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka</b>	Utveckla och påverka
	Utmaningar och inläring
	Att trivas med sitt jobb

### 7.1.1 Klienternas välbefinnande

I kategorin "Klienternas välbefinnande" ingår underkategorierna; klienternas hälsa, förståelse och hjälp, klienterna nöjda och på gott humör, klienterna visar tacksamhet, känslan av att man lyckas i sitt arbete och tillräcklig tid för varje klient.

## De äldres hälsa

Det visade sig att flera av vårdarna är måna om att klienternas hälsa är så bra som möjlig. En aspekt som framträdde är att de äldre skulle få god omvårdnad. Arbetsglädje innebär att de äldre på boendet mår bra och att vårdarna sköter vården omsorgsfullt.

En av vårdarna skriver såhär;

*”När klienterna mår bra trots sjukdomar...”*

Åldrandet innebär att livssituationen snabbt kan förändras till det sämre. När funktioner och förmågor sviktar arbetar vårdarna intensivt för att hjälpa de som tillfälligt eller långsiktigt behöver stöd. En vårdare lyfter fram upplevelsen av att man ser att den äldre får god omvårdnad vara viktig:

*”Arbetsglädje innebär att klienterna mår bra och man ser att de får god vård.”*

## Att bli förstodd och kunna hjälpa

Arbetsglädje innebär även för några vårdare att samspelet mellan klienten och vårdaren fungerar och man kan hjälpa de äldre att må bättre. Det kan vara fråga om olika vård situationer eller att lindra till exempel ångest hos den äldre.

Respondenterna beskriver samspelet såhär;

*”Arbetsglädje innebär när man når fram till den äldre och förstår varandra”*

*”Jag upplevde arbetsglädje senast när en klient som i allmänhet upplever duschandet som något obehagligt, en morgon njuter av det varma vattnet och ler förnöjt.*

Genom kommunikation, mellan klienten och vårdaren, skapas tillit, förtroende och trygghet för att kunna hjälpa klienten. Två av vårdarna lyfte fram betydelsen av att kunna hjälpa klienten;

*”Jag upplever arbetsglädje då jag märker att jag varit till hjälp för klienten.”*

*”Jag känner arbetsglädje då jag kan för stunden hjälpa, lugna ner någon som är orolig.”*

Klienterna nöjda och på gott humör och visar tacksamhet

Vårdare är av den åsikten att arbetsglädje innebär att de äldre på boendet är nöjda med vården och glada. Vårdarna lyfter fram att det kan vara fråga om små saker som är så viktiga, som ett leende, en kram eller ordet tack. Arbetsglädje är enligt flera vårdare då när man märker att man kunnat tillfredsställa de äldres behov.

Så här skriver de;

*”Jag känner arbetsglädje när en klient på sitt eget vis kan uttrycka glädje över något.”*

*”Jag upplever arbetsglädje då klienten är glad och nöjd.”*

Flera vårdare beskriver att de upplever arbetsglädje då klienterna visar sin tacksamhet och ger positiv respons. När någon visar sin tacksamhet ger det en känsla av att man har lyckats, man har kunnat hjälpa och man känner sig behövd. Vårdarna beskriver på följande vis innebörden av arbetsglädje:

*”Känner arbetsglädje då någon klient tackar för god vård och är nöjd med vad du gjort.”*

*”Idag fick jag tack av min ”egen klient”...Hon sa; du är guld värd. Det kändes bra! Då vet jag att jag gjort något gott och det ger mig arbetsglädje.”*

*”Jag upplever arbetsglädje då klienten kramar och säger tack.”*

*”Arbetsglädje upplever jag när man får positiv respons av klienterna.”*

När vårdarna besvarar vad arbetsglädje innebär så framgår även klienternas trivsel på boendet som en viktig faktor. Boendet skall kännas som ett hem för de äldre.

En av vårdarna skrev:

*”Arbetsglädje för mig är när klienterna trivs på boendet och känner sig som hemma.”*

Känslan av att man lyckas i sitt arbete

Vårdarna lyfter fram känslan av att lyckas i sitt arbete som något som ger dem arbetsglädje. Situationer när man klarar av utmanande klienter eller vårdsituationer ger arbetsglädje. Det kan till exempel vara frågan om att nå framsteg i klienternas välbefin-



nande. Flera vårdare lyfter fram olika vårdsituationer tillsammans med klienten som ett exempel på när man har lyckats i sitt arbete och känt arbetsglädje.

Respondenterna uttrycker sig i texten såhär;

*”Arbetsglädje hade jag då jag kände att jag hade lyckats i mitt jobb och lindrat hennes ångest vilket var orsaken varför hon steg upp. Jag hade fått klienten att må bättre och somna om.”*

*”Arbetsglädje upplevde jag senast idag när jag lyckades få en arg och aggressiv klient samarbetsvillig.”*

*”När jag lyckas med någon arbetsuppgift som varit utmanande eller att jag ser att mitt arbete för med sig resultat.”*

Känslan av att lyckas är individuell, men i undersökningsresultatet lyfter vårdarna fram liknande aspekter.

#### Tillräcklig tid för varje klient

Tiden bör räcka till för att kunna tillfredsställa varje klients behov. Detta är något som vårdarna beskriver som viktigt för att kunna uppleva arbetsglädje. En del av vårdarna beskriver att de upplever arbetsglädje då de har tillräckligt med tid för att göra något extra tillsammans med varje klient. Utöver vårdarbete är det önskvärt att det skulle finnas tid och resurser för att förgylla vardagen för de äldre och inte bara göra basvård. Varje klient borde få den tid de behöver.

Några av vårdarna beskriver innebörden av arbetsglädje såhär:

*”Arbetsglädje innebär att man får extra tid att spendera med klienterna.”*

*”Jag upplevde arbetsglädje då jag hade möjlighet att pyssla med klinterna.”*

*”Arbetsglädje har jag då man får göra sitt jobb med ”tid”, att man inte behöver ha brått till följande klient.”*

Tidsbrist är ett vanligt dilemma på vårdenheter idag. Resultatet visar att flera av vårdarna dock anser att det är betydelsefullt för att kunna ge god vård till klienterna och kunna bemöta dem rätt.

### 7.1.2 Meningsfullt arbete

En del av vårdarna anser att arbetsglädje innebär att man upplever att arbetet är meningsfullt och att man känner att man är behövd. Under kategorin ”Meningsfullt arbete” följer två underkategorier; arbetet upplevs meningsfullt och känslan av att vara behövd.

#### Arbetet upplevs meningsfullt

Några beskriver att de upplever glädje i sitt arbete då de känner att det de gör är betydelsefullt. Det uppkommer även att man bör trivas med sitt arbete och att man skall få känna att man får något ut av det.

Tre vårdare skrev om meningsfullt arbete såhär:

*”Arbetsglädje känner jag när jag upplever det jag gör är meningsfullt.*

*”När jag får jobba med sådant som jag tycker om att göra upplever jag arbetsglädje.”*

*”Arbetsglädje är inte bara att ge utan också få.”*

Meningsfullhet är komplicerat och är högst individuellt. Personers värderingar och jobbs värderingar skall stämma överens. Att kunna uppleva att det arbete man utför är viktigt och att man trivs med det är enligt vårdarna grundläggande komponenter då man eftersträvar arbetsglädje.

#### Känslan av att vara behövd

För några vårdare är känslan av att vara behövd på jobbet något som ger dem arbetsglädje. Känslan som skapas då man upplever att man är till hjälp innebär också arbetsglädje.

Exempel på detta är följande citat:

*”Arbetsglädje upplever jag när jag känner mig behövd.”*

*”När jag känner att jag behövs för mina klienter....upplever jag arbetsglädje.”*

*”Jag upplever arbetsglädje då jag märker att jag varit till hjälp.”*

### 7.1.3 Arbetsmiljö

När vårdarna skulle beskriva vad arbetsglädje innebär för dem är det några som betonar den fysiska arbetsmiljön som viktig. Under kategorin ”Arbetsmiljö” finns underkategorin; Trivsamt och lugnt miljö.

## Trivsamt och lugnt miljö

Boendet där de äldre bor och där vårdarna arbetar skall vara hemtrevligt och lugnt. Enligt vårdarna är det viktigt att arbetsmiljön är städig och ren och att det finns trevlig inredning. För en del av vårdarna är arbetsmiljön något som ses som väsentligt när de beskriver vad arbetsglädje innebär.

*”Det skall vara hemtrevligt med trevliga möbler och gönväxter och blommor...”*

*”En bra arbetsmiljö är så och så för att du skall trivas på arbetsplatsen.”*

*”Arbetsglädje innebär att det är städigt och rent*

### 7.1.4 Arbetsgemenskap

Under kategorin ”Arbetsgemenskap” ingår underkategorierna; Samhörighet, Fungerande samarbete, Vänligt bemötande, Positiva och glada arbetskamrater, Pålitlighet, Känna sig uppskattad och få vara den man är, Motiverade arbetskamrater och Positiv respons.

#### Samhörighet

Det framgick att vårdarna upplever arbetsglädje i situationer när samhörigheten med kollegerna är bra. Känslan av att höra ihop och vara en del av gruppen är betydelsefull för vårdarna. På boendet jobbar vårdarna alltid i team och begreppet samhörighet är ett centralt begrepp på flera ställen i enkätresultatet.

Vårdarna uttrycker sig så här i texten:

*”Jag upplever arbetsglädje när jag känner samhörighet med mina arbetskamrater.”*

*”Det innebär att andra i personalen märker mig och håller mig en del av personalen.”*

*”Arbetsglädje är då man känner sig som en i ”teamet”.*

Behovet av samhörighet och att synas är ett mänskligt behov, som bygger på att vi har en längtan av att få vara med en eller flera människor. Behovet är starkare för vissa än för andra, men det gemensamma är att man vill ha en trygghet att få uppskattning och delaktighet i den närvaro och den samhörighet som finns i en grupp.

## Fungerande samarbete

Samarbete är när flera personer eller grupper genomför arbetsuppgifter tillsammans. Många av vårdarna är av den åsikten att arbetsglädje är att kunna komma överens med både arbetskamrater och arbetsgivare. När alla i personalen följer samma linje är fungerar samarbetet. Att kunna ta gemensamma beslut och lyssna på varandra så att arbetet löper smidigt ses som betydelsefullt för att kunna känna arbetsglädje. Vårdare lyfter fram begreppet ”fungerande samarbete” enligt följande:

*”Gott samarbete med alla arbetskamrater, arbetsgivare är arbetsglädje.”*

*”Arbetsglädje är det att man kan samarbeta med andra i personalen”.*

*”Jag upplever arbetsglädje när alla kommer överens.”*

*”Det innebär möjlighet att arbeta med kollegor som gör att arbetet fungerar smidigt.”*

*”Att alla följer samma linje..”*

## Vänligt bemötande

I enkät resultatet framgår det att en del av vårdarna ser personalens bemötande som arbetsglädje. Godhjärtat och tillmötesgående bemötande är mycket önskvärt bland vårdpersonalen.

Så här förklarar några av vårdarna:

*”För mig betyder arbetsglädje att arbetskamraterna är trevliga och vänliga.”*

*”Jag upplevde arbetsglädje när jag kom en morgon på jobb och en av arbetskamraten kom och kramade och sa att det var trevligt att se en.”*

*”Arbetsglädje är trevliga och bra arbetskolligor.”*

Flera av vårdarna anser att vänligt bemötande har en stark koppling till arbetsglädje. På basen av vad vårdarna skriver kan ett leende, kram eller ett vänligt ord ge mera glädje i arbetet.

## Positiva, glada och pålitliga arbetskamrater

Många av vårdarna upplever även arbetsglädje när deras kolleger är positiva och på gott humör. Att arbeta i en angenäm omgivning var man kan ha roligt sinsemellan är uppskattat bland vårdpersonalen.

*”Positiva medarbetare...Positiv anda ger arbetsglädje.”*

*”Att arbeta i positiv omgivning betyder arbetsglädje för mig.”*

*”För att arbetsmiljön skall vara bra krävs bra arbetskamrater som är på gott humör.”*

*”Jag upplever arbetsglädje då personalen har roligt sinsemellan.”*

Några vårdare anser även pålitlighet som en viktig egenskap hos arbetskamraterna.

*”Det innebär att jag kan lita på personalen..”*

*”Pålitliga arbetskamrater...är arbetsglädje”*

Att kunna ge varandra positiv feedback under arbetstid ses också som viktigt för att vårdarna. Vårdare skriver bland annat:

*”Jag får arbetsglädje när man får respons av andra arbetskamrater...”*

*”Jag upplevde arbetstillfredsställelse....en dag när jag var på kväll och skulle gå hem och natt-torna tackade så mycket för en bra arbetsdag.”*

Flera av vårdarna har reflekterat över hur viktigt det är för dem att deras arbetskamrater bidrar med positiv stämning genom att hålla humöret uppe och ge positiv respons till varandra.

## Känna sig uppskattad och få vara den man är

Några få skriver att de upplever arbetsglädje då de känner att de kan vara sig själv bland personalen. Även uppskattning är ett centralt begrepp. Att känna sig uppskattad av både arbetskamrater och ledningen lyfts fram;

*”Att jag känner mig uppskattad av ledningen + arbetskamrater.”*

*”Arbetsglädje är när man blir tackad för sitt arbete.”*

*”.. då jag får vara mig själv och inte behöver vara varken bättre eller sämre än vad jag egentligen är.”*

### Motiverade arbetskamrater

Den sista underkategorin tar upp motivation bland vårdpersonalen. Flera av vårdarna skriver att de anser att om deras arbetskamrater är motiverade att arbeta och gör det hjärtat och bra känner de arbetsglädje. Vårdarnas attityder och förhållningssätt är betydelsefull för uppkomsten av arbetsglädje.

Vårdare förklarade på följande sätt:

*”Då man ser att arbetskamraterna jobbar från hjärtat och de äldre får en bra vård.”*  
*”När man känner att personalen har god ”filis” när de jobbar med klienterna. När jag märker att arbetet görs med rätt attityd.”*

Resultatet visar att arbetskamraternas förhållningssätt på arbetsplatsen är betydelsefullt för att man själv skall känna glädje på arbetsplatsen. Det är alltså inte bara ens egen insats som räcker utan man arbetsglädje är något man ofta skapar tillsammans.

### **7.1.5 Personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka**

Under kategorin ” Personlig utveckling och möjlighet att kunna påverka” ingår följande underkategorier; Utveckla och påverka, Utmaningar, Inläring och Att trivas med sitt jobb.

#### Utveckla och påverka

Några få vårdare beskriver att de upplever arbetsglädje då det kan vara med och utveckla verksamheten eller då det kommer situationer då man känner att man kan påverka. Två av vårdarna svarar såhär:

*”Då jag får vara med och utveckla saker och ting, samt med och påverka det ger arbetsglädje.*  
*”När jag klarar med egen personlighet och erfarenhet påverka situationer upplever jag arbetsglädje”*

## Utmaningar och inlärning

Att ha möjligheten att inäta ny kunskap både genom praktisk erfarenhet och skolning är något som två vårdare anser väsentligt för att kunna känna arbetsglädje på arbetsplatsen. En vårdare lyfter fram även begreppet utmaningar, för det gav henne arbetsglädje.

Så här skrev vårdarna:

*”Då jag får nya utmaningar som visar resultat.”*  
*”Arbetsglädje innebär att varje dag lära sig något nytt.”*  
*”Jag upplever arbetsglädje då jag lär mig något nytt.”*

Att lära sig något nytt eller att utveckla sin kompetens kan vara en bidragande faktor för arbetsglädjen. Att öka sin kompetens och förbättra sina färdigheter kan vara stimulerande samtidigt som det tillför variation i arbetet.

## Att trivas med sitt jobb

Flera av vårdarna är av den åsikten att om personalen trivs på sin arbetsplats och med sitt jobb innebär det arbetsglädje för dem. Det skall kännas bra att komma på morgonen till jobbet och när man far hem efter utfört arbetspass. Härnäst är några exempel på hur vårdarna skrev:

*”Att det känns bra att vara på arbetsplatsen.”*  
*”Arbetsglädje är samma som att jag trivs med mitt jobb.”*  
*”Arbetsglädje för mig är när det känns bra att komma på jobb och man trivs.”*

I resultatet kan man se att vårdarna anser att det finns ett starkt samband mellan arbetsglädje och trivsel på arbetsplatsen.

## **7.2 Hur man kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdpersonalen?**

Undersökningens andra forskningsfråga är; Vilka faktorer skapar och bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen? Enkätresultatet av fråga 1b besvarar delvis denna fråga. Härnäst presenteras vård personalens tankar kring hur man enligt dem kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen. De har reflekterat kring vad de själva kan göra och vad kolleger

och förmannen kan göra för att skapa arbetsglädje. När det gäller detta tema har genom en innehållsanalys skapats tretton underkategorier som vidare uppdelats i sju överkategorier. I resultatet kan man se att enligt vårdarna har arbetsgemenskapen en betydelsefull roll när det gäller att framkalla arbetsglädje på jobbet. Andra faktorer som enligt dem var viktiga var förmannens roll, fysiska arbetsmiljön och tillräckliga resurser.

Tabell 2. Hur kan man skapa arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdpersonalen?

Överkategori	Underkategori
<b>Positiva arbetskamrater</b>	Gott humör och positivt tänkande
	Uppbyggande feedback
<b>Lojala och respektfulla arbetskamrater</b>	Respektfullt och lojalt förhållningssätt
<b>Fungerande teamarbete</b>	Kommunikation och problemlösning
	Gemensamt arbetssätt
<b>Tillräckliga resurser</b>	Resurser
<b>Förmannens roll</b>	Rättvis och ärlig förman
	Uppskattning och feedback av förmannen
	Personlig utveckling
	Rekreation
	Arbetstagarnas välbefinnande i beaktande
<b>Gemenskap utanför jobbet</b>	Samhörighet på sidan om jobbet
<b>God arbetsmiljö</b>	Lämpliga arbetsutrymmen och redskap

### 7.2.1 Positiva arbetskamrater

Under kategorin ”Positiva arbetskamrater” ingår underkategorierna; Gott humör och positivt tänkande och Uppbyggande feedback. Många av vårdarna var ense om att positiva arbetskamrater skapar arbetsglädje

#### Gott humör och positivt tänkande

De flesta av vårdarna anser att för att skapa arbetsglädje behövs arbetskamrater som är på gott humör och har en positiv ställning till sitt arbete. Det blir lätt att man fokuserar



på det negativa och för att framkalla arbetsglädje behövs positivt tänkande. Vårdarna beskrev att det är viktigt att kunna ha roligt på jobbet.

Här är några exempel på hur vårdarna skrev:

*”Att alltid se det positiva i olika situationer...”*

*”Man kan skapa arbetsglädje genom att vi är äkta, öppna och glada.”*

*”Lägga märke till allt som fungerar och inte bara det som är negativt.”*

*”Det skall vara tillåtet att skratta och ha roligt när man jobbar, allting behöver inte vara så allvarligt hela tiden.”*

*”Man kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen genom att vara positivt inställd och öppen för vad som kan tänkas komma emot. Genom att le fastän du egentligen inte orkar men för att leenden smittar av sig och kan stöda någon annan.”*

Att kunna ha kul på jobbet är enligt vårdarna viktigt. Humor kan göra svåra situationer uthärdliga och är ett bra sätt att både minska stress och tillföra glädje på arbetsplatsen.

### Uppbyggande feedback

Andra centrala begrepp som lyfts fram är även uppbyggande respons. Många i vårdpersonalen skriver att de anser att genom att ge varandra konstruktiv respons kan man åstadkomma arbetsglädje. Att uppmuntra och tacka varandra var även begrepp som återkommer i vårdarnas svar. Tre av vårdarna uttryckte sig såhär:

*”Arbetsglädje skapas genom att uppmuntra och tacka är viktigt för att skapa arbetsglädje”*

*”Att vara vänlig mot varandra och ge stöd åt varandra.”*

*”Uppmuntrar arbetskamraterna och klienterna att orka och försöka göra sitt bästa.”*

### 7.2.2 Lojala och respektfulla arbetskamrater

Under kategorin ”Lojala och respektfulla arbetskamrater” ingår i underkategorin; Respektfullt och lojalt förhållningssätt.

## Respektfullt och lojalt förhållningssätt

Förhållningssättet bland personalen är ett begrepp som många var eniga om att är väsentligt då man vill skapa arbetsglädje. Att som vårdare vara lojal mot och visa respekt för de andra arbetskamraterna är betydelsefullt. En vårdare lyfter fram hur viktigt det är att alla skall få vara sig själv på jobbet och att olikheter skall ses som en rikedom. Arbetsglädje skapas genom att lyssna på varandra och respektera allas åsikter.

Så här skriver två av vårdarna:

*”Ge utrymme för olika personligheter på jobbet med alla för- och nackdelar. Se det som en rikedom.”*

*”Man kan tänka på sina arbetskamrater, inte bara på sig själv. Arbetsglädje uppnås då man arbetar bra tillsammans, och respekterar och lyssnar på allas åsikter, fastän de skulle vara annorlunda än ens egna åsikter.”*

En annan aspekt som många av vårdarna har är att sluta tala illa om varandra bakom ryggen. De formulerar sig så här:

*”Arbetsglädje föds genom att vara ärliga med varandra, inte tala illa bakom ryggen.”*  
*”Kollegiet kan sluta tala skit om var och varannan person. Det känns otrevligt och osäkert.”*

### 7.2.3 Fungerande teamarbete

Under kategorin ”Fungerande teamarbete” ingår underkategorierna; Kommunikation och problemlösning och Gemensamt arbetssätt.

#### Kommunikation och problemlösning

I denna underkategori är kommunikation och problemlösning de centralaste begreppen. Flera av vårdarna skriver att det är viktigt att kunna hålla en öppen dialog med varandra. När det uppkommer ett problem bör man genast ta itu med det och försöka finna en lösning.

..

*”...ha direkt kommunikation och tala med den saken gäller...”*  
*”Om något är fel att man kan tala öppet om det med arbetskompisarna...”*

*”För att kunna skapa arbetsglädje bör man genast ta itu med ”problem” som man upplever, så att de inte förstoras eller börja gnaga på välmåendet.”*

Vårdarna lyfter fram dialogen som ett väsentligt arbetsredskap då man önskar skapa mera glädje på arbetsplatsen. Vårdarna anser att man bör kunna lösa problem i vardagen tillsammans och på ett respektfullt sätt. Genom att kommunicera och lösa problem då de uppkommer är man ett steg närmare arbetsglädje.

### **Gemensamt arbetssätt**

Då man finner ett gemensamt arbetssätt där alla har samma spelregler och samma linje för hur man arbetar skapas arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdarna. Vårdarna anser att man behöver ha samma målsättningar och komma ihåg att hålla det man kommit överens om. Några av vårdarna skriver:

*”..alla kolleger måste ibland ge efter och inte hålla så starkt för sina egna principer.”*

*”Alla skall ha samma linje och arbeta för de gamlas väl.”*

*”Man måste kunna komma överens med alla, komma fram till gemensamma beslut och följa det som är överenskommet.”*

*”Rättvisa, alla följer gemensamma ”regler”, arbetstider, arbetsbild osv.”*

En av vårdarna lyfter även fram arbetsmoralen som förutsättning för att kunna skapa arbetsglädje på arbetsplatsen. Hon anser att arbetsfördelningen i teamet är viktig och att man bör sträva till att alla gör så gott de kan.

*”För att skapa arbetsglädje tycker jag att alla skall visa sin arbetsmoral och alla dra sitt strå till stacken. Vi är alla lika mycket värda och alla bör göra lika mycket.”*

### **7.2.4 Tillräckliga resurser**

Under kategorin ”Tillräckliga resurser” ingår underkategorin; Resurser. Denna underkategori hör till de minsta.

## Resurser

Vårdarna anser att arbetsglädjen skulle öka om det skulle finnas lite mera tid för varje klient. Då skulle man hinna göra trevliga saker tillsammans med klienterna och ordna underhållning för dem. Om det finns tillräckligt med personal är det lättare att skapa arbetsglädje på jobbet.

Så här formulerar en vårdare:

*”Arbetsglädje skapas genom att försöka öka trivseln för klienterna t.ex. Olika program och underhållning”*

En annan vårdare skriver så här:

*”Man skulle kunna försöka få en till arbetare till morgonturen. Då skulle man ha mer tid med klienterna, och inte behöva ha en så snabb takt på arbetet.”*

### 7.2.5 Förmannens roll

Under kategorin ”Förmannens roll” ingår underkategorierna; Rättvis och ärlig förman, Uppskattning och feedback av förmannen, Personlig utveckling, Rekreation och Arbets- tagarnas välbefinnande i beaktande.

#### Rättvis och ärlig förman

Vårdarna skriver att när det gäller förmannens roll så är det viktigt att våga ta till tals problem som finns bland vårdpersonalen. Det hör även till förmannen att försöka skapa en trevlig och positiv stämning på arbetsplatsen. Förmannen bör vara rättvis och ärlig på jobbet och tack vare det skapas arbetsglädje.

Vårdare uttrycker sig så här:

*”Förmannen borde oftare och bättre ta itu med saker som personalen anser som jobbiga och orättvisa.”*

*”Som förman kan man med rättvis, rättfram och ärlighet i alla situationer skapa en bra stämning.”*

## Uppskattning och feedback av förmannen

En annan synpunkt som vårdarna har, när det kom till att besvara vad förmannen kan göra för att skapa arbetsglädje, är att visa uppskattning och ge konstruktiv respons till vårdarna.

*Arbetaren måste känna att förmännen uppskattar din arbetsinsats.*

*...arbetsgivaren kan visa sitt intresse för den enskilda arbetstagaren.*

*Att få respons och tacksamhet är viktigt, så vi får känna oss värdefulla och uppskattade.*

Förmannens uppgift, enligt vårdpersonalen, är att berätta för sin personal då de har lyckats och visa att hon/han är intresserad av personalens arbetsinsats. Positiv respons bidrar till att personalen känner sig värdefull och uppskattad.

## Personlig utveckling

Personlig utveckling hör till en av de minsta underkategorierna. Endast en av vårdarna lyfter fram möjligheten av att få gå på skolning som en viktig aspekt och en annan anser att få vara med och påverka och få presentera sin egna idéer som viktigt.

De skriver såhär:

*”Arbetsglädje skapas då man har chans att påverka och komma med idéer.”*

*”Då du har en chans till skolning..”*

## Rekreation

Rekreation för vårdpersonalen är något som en del av vårdarna valde att ta upp. De anser att förmannen skall ordna tillfällen som skapar bättre samhörighet och den vägen skapa arbetsglädje på arbetsplatsen.

Såhär uttrycker de sig:

*”Rekreation för personalen gör sammanhållningen bättre.”*

*”Förmannen skulle kunna se till att det möjligen skulle ordnas lite mer för personalen, så att man skulle ha möjlighet att få en lite bättre samhörighet.”*

## Arbetstagarnas välbefinnande i beaktande

Förmannen skall vara intresserad av att ta arbetstagarnas hälsa i beaktande Vårdarna

anser att det är viktigt med tanke på att skapa arbetsglädje. Genom att förmannen stöder välbefinnandet ökar trivselen och glädjen. Samtliga vårdare skriver såhär:

*”Se till att personalen mår bra och ta hand om den.”*

*”Förmannen kan se till att alla trivs, motivera sina arbetskamrater och på det viset skapa arbetsglädje.”*

*”Arbetsgivaren ska se till att de anställda trivs och mår bra.”*

En del av vårdarna betonar att förmannen kan stöda arbetstillfredsställelsen hos personalen och stöda deras hälsa genom att uppmuntra dem att motionera.

I svaren står det såhär:

*”Arbetsglädje skulle vara större om arbetsgivaren skulle satsa på arbetstagarnas hälsa och motionintressen, t.ex i form av motionsedlar.”*

*”Arbetsgivaren skall vara mån om arbetstagarens fysiska och psykiska välmående, t.ex inspirera till motion och ordna kurser och fortbildning, rekreation.”*

### **7.2.6 Gemenskap utanför jobbet**

Under kategorin ”Gemenskap utanför jobbet” ingår underkategorin; Samhörighet på sidan om arbetet,

#### **Samhörighet på sidan om arbetet**

Något som skapar arbetsglädje enligt flera vårdare är att ha möjlighet att träffas privat.

När man träffas utanför jobbet och gör något trevligt tillsammans stöder det personal samhörigheten, vilket i sin tur skapar arbetsglädje.

Såhär uttrycker sig några vårdare:

*”Lära känna varandra lite bättre. Göra roliga saker tillsammans utanför jobbet, att det inte bara har med jobbet att göra.”*

*”Arbetsglädje kan också skapas utanför arbetsplatsen. t.ex att man gör något roligt tillsammans som främjar arbetsgemenskapen och då ger motivation till arbetet, som ger arbetsglädje.”*

### **7.2.7 God arbetsmiljö**

Under kategorin ”God arbetsmiljö” ingår underkategorin; Lämpliga arbetsutrymmen och redskap.

#### **Lämpliga arbetsutrymmen och redskap**

Två av vårdarna är av den åsikten att om man önskar skapa arbetsglädje är det viktigt att ta i beaktande den fysiska arbetsmiljön. Utrymmen och redskap som stöder en att göra ett bra arbete är betydelsefullt. Så här skriver de:

*”En bra arbetsmiljö bidrar också till arbetsglädje.”*

*”Lämpliga utrymmen och redskap gör det lättare att jobba och skapar på så vis arbetsglädje.”*

### **7.3 Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen?**

Den andra frågan i enkäten svarar även på undersökningens andra forskningsfråga. I föregående kapitel redovisades resultat av hur man kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen, medan härnäst redovisas resultatet för vilka faktorer på arbetsplatsen som bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen. På basen av resultatet av detta kan man konstatera att vårdarna lyfter fram lite liknande aspekter i denna fråga som i den föregående. Fungerande teamarbete, en god förman, rekreation för personalen och klienternas välbefinnande och en lämplig arbetsmiljö ansågs vara övergripande faktorer som bidrar till glädje på jobbet. Genom innehållsanalys skapades tio underkategorier som i sin tur består av fyra överkategorier.

Tabell 3. Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen?

Överkategori	Underkategori
<b>Fungerande teamarbete</b>	Goda arbetskamrater
	Respektfullt förhållande
	Teamets attityder och samhörighet
	Positivitet
<b>Goda förmans egenskaper</b>	Förman som lyssnar och ger positiv respons
	Tillräckliga resurser
	Uppskattning
	Förmåner och tillställningar
<b>Äldres välbefinnande</b>	Äldre och deras välmående
<b>Ergonomisk och trevlig arbetsmiljö</b>	Utrymmen och hjälp medel

### 7.3.1 Fungerande teamarbete

Under kategorin ” Fungerande teamarbete” ingick fyra underkategorier; Goda arbetskamrater, Respektfullt förhållande, teamets attityder och samhörighet och positivitet.

#### Goda arbetskamrater

Arbetskamrater som är pålitliga och öppna ses igen en gång som mycket viktigt för vårdarna. De vill jobba tillsammans med personer som man lätt kan diskutera med och är glada och positiva. Goda arbetskamrater är enligt vårdarna en faktor som bidrar till tillfredsställelse på arbetet.

De beskriver detta bland annat på följande vis:

*”Att vi kunde sakligt / ärligt tala även om svåra saker i arbetsteamet med varandra.”*

*”Skapar glädje till varandra, är vänlig och pålitlig.”*

*”Arbetsglädje beror på att man har bra arbetskolleger, som man öppet kan diskutera med och som man vet att man har ett stabilt och säkert arbetsförhållande med..”*



## Respektfullt förhållande

När det gällde arbetsteamet lyfter vårdarna också fram att de anser att respekt för sina arbetskamrater bidrar till glädje. Att man respekterar och tar i beaktande allas åsikter och kommer ihåg att alla är olika.

Två av vårdarna skriver såhär:

*”Att vi respekterar varandra och allas åsikter.*

*”Vi är alla olika med olika arbetssätt och det bidrar till en bra vård..”*

## Teamets attityder och samhörighet

I denna underkategori är attityder och samhörighet centrala begrepp som uppkommer. Flera av vårdarna anser att faktorer som bidrar till arbetsglädje är förknippade med känslan av gemenskap och ett fungerande teamarbete. Det handlar om att ta gemensamma beslut, ta alla i beaktande och vänligt bemötande. Såhär formulerade sig några av vårdarna:

*”När arbetsteamet fungerar. ...att handla enligt gemensamma beslut..”*

*”Även motgångar tas då lättare då personalen håller gemenskapen.”*

*”Ta andra i beaktande och vara hjälpsam.”*

Även i denna kategori betonas arbetsfördelningen som betydelsefull. Två av vårdarna lyfter fram arbetsmoral som en faktor som leder till arbetsglädje:

*”En faktor som bidrar är bra arbetsmoral hos alla i personalen..”*

*”Det att var och en drar sitt strå till stacken och andra behöver inte belastas mer än andra.”*

## Positivitet

Positivitet är ett begrepp som har kommit många gånger upp i resultatet. Att ha möjlighet att jobba tillsammans med glada och positiva medarbetare bidrar till glädje. Detta är något som de flesta vårdarna är ense om.

Två av vårdarna uttrycker sig såhär om positivitet:

*”Att folk kommer på gott humör på jobb!”*  
*”Kolleger med likasinnad positiv inställning.”*  
*”Mera humår! Posivitet!”*

### **7.3.2 Goda förmans egenskaper**

Under kategorin ” Goda förmans egenskaper” ingår tre underkategorier; Förman som lyssnar och ger positiv respons, Tillräckliga resurser, Uppskattning och Förmåner och tillställningar.

#### **Förman som lyssnar och ger positiv respons**

En faktor som bidrar till arbetsglädje enligt vårdarna är då man har en förman som aktivt lyssnar på sin personal. Konstruktiv och positiv feedback av förmannen är en annan faktor som vårdare tar fram.

Såhär skriver de:

*”Att ha en bra förman som lyssnar på sin personal.”*  
*”Att vi också får höra positiva saker från cheferna och inte bara negativa saker som vi bör ändra/förbättra osv.”*

Enligt vårdarna skall förmannen ha tid för personalen och vara lyhörd. Förmannen skall vara noga med att det finns en balans i den respons som ges till personalen. För mycket och för ofta negativ feedback kan leda till missnöje bland personalen.

#### **Tillräckliga resurser**

Under kategorin ”Tillräckliga resurser” betonar vårdarna vikten av tillräcklig personalomsättning. Om det finns lagom personal under arbetsskiftet undviker man stress och utbrändhet hos vårdpersonalen. Detta skulle också vara till fördel för

klienterna eftersom man då skulle ha möjlighet att göra något trevligt tillsammans med dem. Enligt vårdarna är tid en faktor som bidrar till glädje på arbetsplatsen.

Så här skriver några av vårdarna:

*”Med tillräckligt med handpar som gör arbetet behöver inte personalen slita ut sig och vi skulle orka bättre med vårt arbete, dessutom skulle klienterna få mycket mera utevistelse och annat trevligt mys vi kunde göra tillsammans.”*

*”Det skall finnas tillräckligt med personal för annars blir det alldeles för stressigt och ingen orkar.”*

*”Tid är enligt mig också något som bidrar till arbetsglädje. Ifall man inte har tillräckligt med arbetstid då man jobbar, så blir man lättare stressad och arbetet lider då av det.”*

Tidsbrist och stress är enligt vårdarna nära sammankopplade begrepp. Om vårdarna upplever att de har tillräckligt resurser och tid för att utföra ett gott och omsorgsfullt arbete är det lättare att känna arbetsglädje på arbetsplatsen.

## Uppskattning

En del av vårdpersonalen upplever att förmannen borde visa mera tacksamhet för vårdarnas insats. Arbetsgivaren skall visa uppskattning även i vardagen och det bidrar till bättre tillfredsställelse på jobbet.

Så här uttryckte sig två av vårdarna:

*”Att vi i personalen skulle få känna oss viktiga i det arbete vi gör, att cheferna skulle uppskatta våra insatser även i vardagen och inte bara årligen i julfesttalet.”*

*”Det finns många olika och inte ens så dyra sätt att arbetsgivaren kunde visa sin uppskattning på, vilket säkert skulle öka arbetsglädjen på jobbet.”*

Vårdarna lyfter fram begreppet uppskattning som betydelsefullt också när det gäller förmannens insats för att bidra till arbetsglädje. Uppskattning bidrar till att vårdpersonalen orkar bättre i sitt arbete, känner att de lyckats och är behövda.

## Förmåner och tillställningar

En aspekt om vad som bidrar till mera glädje på jobbet är att arbetsgivaren ordnar evenemang som stöder gemenskapen bland vårdpersonalen. För att stöda personalens välbefinnande och ork i arbetet skulle det vara önskvärt att få förmåner som stöder hälsan.

Så här skriver vårdare:

*”Förmåner så som kultursedlar, konditionssalskort gratis eller t.ex tre gånger massage gratis årligen som arbetsgivaren skulle bidra med för att personalen skulle orka bättre.”*

*”Olika tillställningar som arbetsgivaren arrangerar årligen för personalen skulle öka samhörigheten och vi andan.”*

I resultatet kan man se att flera av vårdarna har ett intresse för att upprätthålla sin hälsa genom motion och social samvaro och de önskar att arbetsgivaren skulle ta detta i beaktande.

### 7.3.3 Äldres välbefinnande

Till de lite mindre underkategorierna hör ”Äldres välbefinnande”. Under denna kategori ingår en underkategori: Äldre och deras välmående.

#### Äldre och deras välmående

Två av respondenterna anser att klienterna som de arbetar tillsammans med bidrar till arbetsglädje. De äldre på boendet skall må bra och omvårdnaden är ordentlig.

Så här svarar två vårdare:

*”Åldringarna ger mig arbetsglädje.”*

*”En faktor som bidrar till arbetsglädje är att alla klienterna har det bra och får god vård.”*

### 7.3.4 Ergonomisk och trevlig arbetsmiljö

Under kategorin ”Ergonomisk och trevlig arbetsmiljö” ingår underkategorin; Utrymmen och hjälp medel.

## Utrymmen och hjälp medel

Utrymmena var man jobbar skall vara passande för det arbete man utför. Hjälpmedel som används bör vara endamålsenliga och passa klienterna. Servicearbetet på boendet bör skötas dagligen vid behov.

Såhär besvarade vårdare:

*”Fungerande och endamålsenliga utrymmen och hjälpmedel.”*

*”Arbetsglädjen förbättras även av yttre faktorer, bra och fungerande utrymmen. Vardagliga saker sköts i praktiken t.ex servicearbete.”*

Inredning, renlighet och smaklig mat är också faktorer som bidrar till mera arbetsglädje på arbetsplatsen enligt några vårdare;

*”God mat, städig omgivning, kreativitet, växtlighet och ljus. Snygg inredning och rätta arbetsverktyg.”*

*”Ordning och reda på boendet är faktorer som leder till bättre arbetsglädje.”*

## 7.4 Vilken betydelse har arbetsglädje för arbetshälsan ur vårdarnas perspektiv?

Den tredje frågan i enkäten svarar på undersökningens tredje forskningsfråga. Härnäst redovisas resultatet för vilken betydelse arbetsglädje har för arbetshälsan enligt vårdpersonalen. Kort kan man på basen av resultatet notera att vårdarna ser ett tydligt samband mellan hälsa och arbetsglädje. Genom innehållsanalysen som skribenten gjorde skapades fyra underkategorier som i sin tur består av tre överkategorier.

Tabell 4. På vilket sätt påverkas vårdpersonalens hälsa av upplevelsen av arbetsglädje?

Överkategori	Underkategori
<b>Fysisk, psykisk och social hälsa</b>	Fysiskt och psykiskt välbefinnande.
	Sambandet mellan psykiskt-, fysiskt- och socialt välbefinnande
<b>Den egna hälsan</b>	Ta hand om sig själv

### 7.4.1 Fysisk, psykisk och social hälsa

Under kategorin ”Fysisk, psykisk och social hälsa” ingår två underkategorier; Fysiskt och psykiskt välbefinnande och Sambandet mellan psykiskt-, fysiskt- och socialt välbefinnande.

#### Fysiskt och psykiskt välbefinnande

De flesta av vårdarna lyfter fram att om man upplever glädje på arbetsplatsen så påverkar det positivt deras hälsa. Vårdarna poängterar att om det man jobbar med ger glädje så mår man både fysiskt och psykiskt bättre. Upplever man arbetsglädje så känner man att man mår bra och det bidrar till mer professionellt arbete och bättre arbetsgemenskap.

Såhär skriver några vårdare:

*”Man orkar både fysiskt och psykiskt bättre med sitt arbete, om det verkligen ger en glädje, vilket i sin tur påverkar hälsan positivt.”*

*”När jag känner arbetsglädje så orkar jag jobba fastän resurserna ibland är knappa till mängden arbete som finns.”*

*”Jag tror att din egen hälsa har en mycket stor betydelse av arbetsglädje. Människan är gjord för arbete. Kan man inte jobba är man inte lycklig eller nöjd, man mår dåligt.”*

En annan aspekt som kom fram i respondenternas svar var att om man inte upplever arbetsglädje kan det leda till stress och nedstämdhet. Trivseln på arbete bidrar till att man känner sig uppskattad och omtyckt och det bidrar till god hälsa. En trevlig och stimulerande arbetsmiljö bidrar till att man känner sig uppskattad, sedd, hörd och bekräftad. Om man själv mår bra och upplever arbetsglädje så stöder det även arbetkamraternas hälsa och välbefinnande.

Tre av vårdarna svarar såhär:

*”Om man inte trivs med sitt arbete, mår man heller inte bra.”*

*”Det är klart att det är trevligare att vara på jobb om du känner arbetsglädje. Annars blir man stressad och deprimerad och det är ju inte bra för hälsan.”*

*”När man är glad och får jobba i en miljö som är harmonisk och stimulerande känner man sig omtyckt, viktig och älskad sådan som man är. Det bidrar till god hälsa åt hela personalen.”*

### Sambandet mellan psykiskt-, fysiskt- och socialt välbefinnande

Det är flera av vårdarna som ser en tydlig anknytning mellan psykiskt-, fysiskt och socialt välbefinnande. De ser individen ur ett helhets perspektiv var hennes välbefinnande är i balans både i det privata livet och på arbetet. Arbetsglädje och hälsa går hand i hand. En av vårdarna definierar god arbetshälsa som både psykiskt och fysiskt välbefinnande.

Så här beskriver vårdarna detta:

*”Den fysiska-psykiska-sociala hälsan viktig. Jag är positiv, har det bra hemma, är nöjd med mej själv, trivs på mitt jobb(trots problem ibland), är sällan sjuk, allt påverkar varann.”*

*”Men hela människan måste vara i balans, har man inte det bra hemma och är lycklig påverkar det också jobbet och orket att kunna vara positiv.”*

*”Är min hälsa dålig synns det också i arbetet. Tar man hand om sig privat mår man bättre på jobbet och orkar bättre!”*

### 7.4.2 Den egna hälsan

Under kategorin ”Den egna hälsan” ingår underkategorin; Ta hand om sig själv.

#### Ta hand om sig själv

När vårdarna svarar på hur de tror att hälsan påverkas av arbetsglädje är det flera av dem som ser sambandet mellan hälsa och arbetsglädje ur det perspektivet, att om man själv tar hand om sin hälsa så orkar man vara positiv, på gott humör och upprätthålla arbetsglädjen på arbetsplatsen. Var och en har ett ansvar över att ta hand om sig själv och upprätthålla sin hälsa.

Så här skriver två vårdare:

*”Om jag själv håller mig fysiskt i gott skick, sover och sköter om om mig är min*

*arbetsglädje bra. ”*

*”Inte orkar man vara duktig och glad om man inte mår bra och då är det viktigt att se till att man är frisk..”*

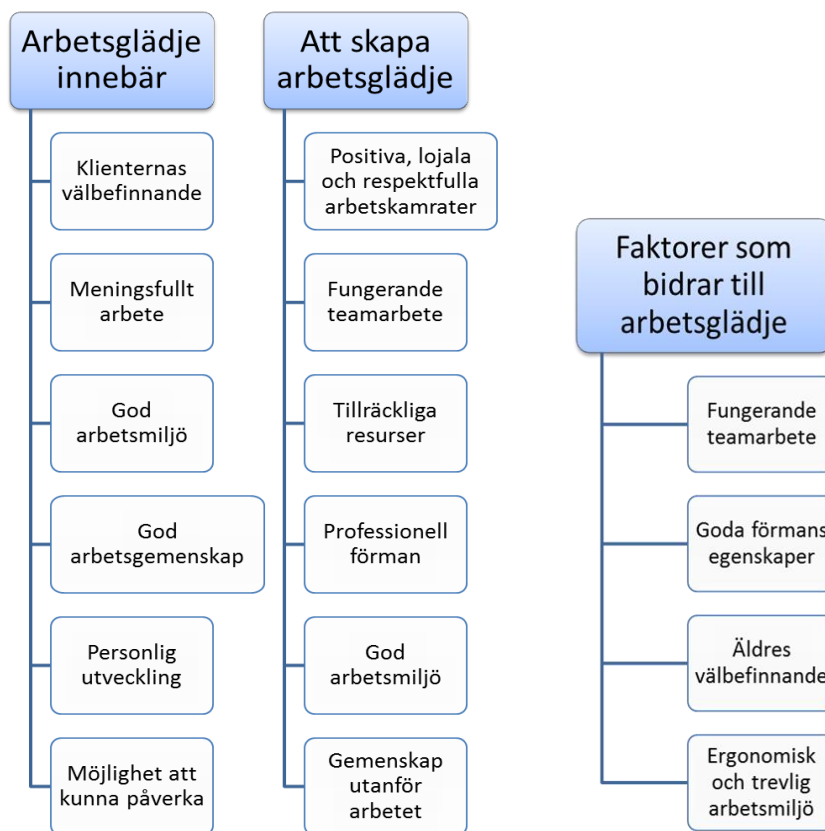
Flera av vårdarna är motiverade av att ta hand om sin hälsa och önskar att detta också skulle tas i beaktande av arbetsgivaren. Erbjudanden som till exempel motionssedlar kommer fram i flera av vårdarnas svar:

*”Skulle vara roligt om personalen blev erbjuden mera möjligheter att främja sin hälsa t.ex. Genom samarbetskolningar, möjligheter att delta i träningsgrupper t.ex. Nån form av innebandy eller zumba ja eller vad som hellst egentligen.”*

*”Det som jag saknar är motionssedlar och kultursedlar.”*

## 7.5 Sammanfattning av resultatet

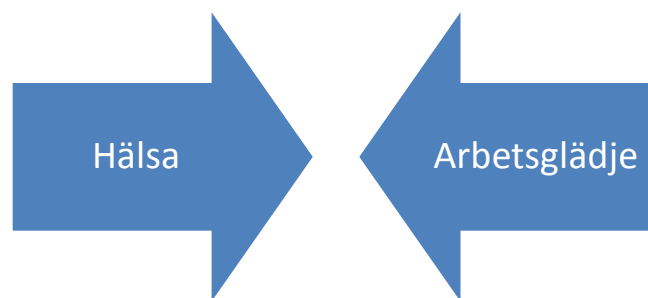
Figuren nedan sammanfattar det centrala resultatet i undersökningen. Figuren redogör för vad arbetsglädje innebär för vårdarna, hur man kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen och faktorer som bidrar till arbetsglädje.



Figur 5: Det centrala resultatet



På basen av resultatet ser vårdarna ett tydligt samband mellan hälsa och arbetsglädje. Om man upplever glädje på arbetsplatsen så påverkar det positivt hälsan. Upplever man arbetsglädje så känner man att man mår bra och det bidrar till mer professionellt arbete och bättre arbetsgemenskap. Resultatet visar att vårdarna ser en tydlig anknytning mellan psykiskt-, fysiskt och socialt välbefinnande. De ser individen ur ett helhets perspektiv var hennes välbefinnande är i balans både i det privata livet och på arbetet. Var och en har ett ansvar över att ta hand om sig själv och upprätthålla sin hälsa. Om man själv tar hand om sin hälsa så orkar man vara positiv, på gott humör och upprätthålla arbetsglädjen på arbetsplatsen.



*Figur 5: Det finns en koppling mellan hälsa och arbetsglädje*

## 8 DISKUSSION

Till följande diskuteras undersökningens genomförande, metodval, teoretisk referensram och kopplingen till tidigare forskning. Men först vill jag belysa kopplingen mellan denna undersökning och arbetslivet.

Syftet med denna studie var att alla vårdare skall ha en möjlighet att komma fram med sina tankar om vad arbetsglädje innebär, hur man skapar arbetsglädje på arbetsplatsen och vilka är de faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelse. Dessutom var tanken att vårdarna skulle fundera över om det finns en koppling mellan arbetsglädje och hälsa. Genom enkät undersökningen som gjordes kunde ett resultat av dessa teman framställas. Avsikten med undersökningen var även att kunna stöda vårdpersonalens arbetshälsa, motivation och trivsel i framtiden och att resultatet av forskningen kan användas som ett stöd för ledningen, förmännen och vårdpersonalen när det gäller att utveckla arbetsgemenskapen, teamarbetet och det positiva tänkandet i utvecklingsarbetet. Den färdiga undersökningen kommer att tas i beaktande hos ledningen, förmännen och vårdarna och de kan i sin tur skraddarsy en plan för hur de vill arbeta vidare med temat arbetsglädje så att det passar bäst för just sin vårdpersonal. Genom att denna studie kan användas som ett arbetsredskap för personalen så kan man konstatera att det finns en tydlig arbetslivsrelevans. Som resultatet också visar så hänger arbetsglädje och hälsa ihop och eftersom hälsa är ett mycket omfattande begrepp så finns blir även arbetsglädje ett ganska stort utvecklingsområde. Denna undersökning kan därför ses som en god inledning på kommande utvecklingsarbete tillsammans med vårdpersonalen. Följande steg kunde vara att tillsammans planera hur man går vidare så att alla skulle få sin röst hörd och på så vis kanske känna sig mer motiverad för kommande insatser. Sedan skulle jag se det som värdefullt att vårdarna och ledningen också skulle arbeta med temat på var sitt håll eftersom man besitter olika roller på arbetsplatsen så skall man se på arbetsglädje ur olika perspektiv. Föreläsare som föreläser om arbetstrivsel och glädje på arbetsplatsen och som tillika fungerar som inspirationsspruta och kunskapskälla skulle vara betydelsefullt i utvecklingsarbetet. Som tidigare forskning och resultatet av denna studie visar så är det betydelsefullt för vårdpersonalen att det finns arbetsglädje på arbetsplatsen. Tack vare arbetsglädje orkar man bättre jobba, man känner sig friskare, man känner sig uppskattad och är positiv och glad. Men detta är inte en självklarhet och varje

person på arbetsplatsen måste dra sitt strå till stacken för att arbetsglädje skapas och upprätthålls. Detta gäller såväl ledningen, förmännen och vårdpersonalen.

## 8.1 Metoddiskussion

Valet av metod för denna undersökning går att diskutera. Före forskningsprocessen körde igång övervägde jag mellan att göra en enkätundersökning eller fokusgruppintervju. Tillsammans med uppdragsgivaren valde vi att utföra en enkätförfrågan. Detta på grund av att alla i vårdpersonalen då får en möjlighet att få sin röst hörd och fritt få formulera och reflektera över hur de väljer att svara på frågorna. En annan orsak varför enkätundersökningen i detta skede passade bättre var hinder och konflikter som skulle ha kunnat uppstå eftersom jag och vårdarna har samma arbetsgivare, samarbetar och jobbar på samma arbetsplats. Skulle vårdarna ha vågat uttrycka sig lika fritt i en intervju? Skulle jag ha indirekt påverkat informanterna för att de känner mig från tidigare? Detta var frågor som vi funderade över. En utmaning blev dock att formulera de öppna frågorna som enkäten bestod av. Eventuellt skulle enkäten kunnat ha haft några frågor med påståenden som man väljer bland, men eftersom avsikten var att få bättre förståelse av hur vårdarna ser på begreppet arbetsglädje och hur det påverkar dem och att de skulle ha möjlighet att reflektera och med egna ord få skriva ner sina tankar och upplevelser, utan bli styrd av något eller någon så var öppna frågor ett naturligt val. Meningen med kvalitativ forskning är att forskaren sätter sig in i den undersöktes situation och ser världen utifrån hans perspektiv. Denna undersökning är gjord ur vårdpersonalens perspektiv och de öppna frågorna var utarbetade så att de skulle vara intressant och givande att fylla i och tillika uttömmande resultat. Det visade sig att många fyllde noggrant i svaren och beskrev tydligt och utförligt sina tankar och reflektioner, medan andra föredrog att besvara frågorna med franska streck och enstaka ord. I enkäten borde det ha funnits tydligare ifyllnads direktiv för att ha undvikta detta. Hälften av de utskickade formuläerna returnerades. En muntlig påminnelse av förmännen gavs, men eventuellt skulle svarsblanketterna blivit fler om man skickat ut en skriftlig påminnelse. Undersökningen skedde under sommar månaderna, vilket heller inte var den bästa möjliga tidpunkten med tanke på alla sommaresemestrar. Trots några utmaningar på vägen var slutresultatet tillräckligt för att kunna göra en innehållsanalys. Det induktiva tänkandet i undersökningen kommer fram i analysen då den lyfter fram vårdarnas erfarenheter och deras perspektiv och

utgående från resultatet kan man dra slutsatser vad arbetsglädje innebär för vårdarna och hur det hänger samman med deras hälsa. Resultatet visar vilka faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelse och hur vårdarna anser att man kan skapa glädje på arbetsplatsen. Det visade sig att många av vårdarna tänkte ganska lika kring frågorna och man ser en tydlig koppling mellan den tidigare forskningen, teorin och resultatet.

## **8.2 Diskussion i förhållande till tidigare forskning**

Tidigare forskning berörande tema arbetsglädje har kommit fram till liknande resultat som min studie. Personal på andra ställen lyfter fram liknande faktorer som är viktiga för att skapa och upprätthålla arbetsglädjen på arbetsplatsen. Arbetsglädjens betydelse för välbefinnandet på arbetsplatsen lyfts konsekvent fram. När man studerar tidigare forskningsresultat som lyfter fram välbefinnandet på arbetsplatsen och vilka faktorer som påverkar det och min undersöknings resultat gällande arbetsglädje kan man se att kopplingen mellan välbefinnande och arbetsglädjen är tydlig. Forskningsresultat inom arbetshälsa, hälsofrämjande faktorer och arbetsglädje ger mycket liknande resultat.

I Arbetshälsoinstitutets undersökning (Marjukka m.fl. 2011) berörande arbetsförhållandena inom social och hälsovårdsbranschen visar att bland arbetstagarna som har direkt klientkontakt har upplevt oftare glädje och tillfredsställelse i arbetet. Detta var något som vårdarna också lyfte fram. Det var många som ansåg att klienterna gav dem glädje och det kände tillfredsställelse i arbetet då klienterna var nöjda med vården och mådde bra trots sina sjukdomar. Hög fysisk arbetsbelastning, hot om både verbalt och fysiskt våld, stort klientansvar och svårigheter i klient- och patientrelationer var faktorer som vårdpersonalen upplevde som stor belastning enligt arbetshälsoinstitutets undersökning. Vårdpersonalen upplevde även att möjligheterna att få påverka den egna arbetssituationen och att få delta i planeringen och genomförande av förändringar var bristfälliga. På basen av resultatet av min undersökning så lyfte vårdpersonalen fram liknande aspekter som påverkar deras arbetstrivsel. Jag blev lite förvånad över att inte flera av vårdarna lyfte fram faktorer som att få vara med och planera, genomföra och utveckla verksamheten.

Ahonen och Näsman (2008) resultat från forskningsprojekt DRUVAN korrelerade även

med mina resultat. DRUVAN lyfte fram faktorer som är viktiga för välbefinnandet och i min undersökning lyfte vårdarna fram vilka faktorer som är viktiga för att skapa arbetsglädje. Detta visar den starka kopplingen mellan arbetsglädje och välbefinnandet på arbetsplatsen. De gemensamma faktorerna var; positivt tänkande, fortbildning, arbetsledning, information, samverkan och hobbyverksamhet för klienterna. I Utriainens (2009) undersökning visar forskningsresultaten att kärnan i välbefinnandet är ömsesidighet, det vill säga samspelet mellan individerna upplevs av alla parter som positivt. För att främja välbefinnandet är den sociala gemenskapen och respekten för varandra viktig. En god omvårdnad av klienterna och deras välbefinnande påverkar även personalens välmående. God patientvård och en god gemenskap på arbetsplatsen ses som viktiga hälsofrämjande faktorer. Även här ser man sambandet mellan välbefinnande och arbetsglädje då de gemensamma begreppen är; gemenskap, respekt, god omvårdnad och klienternas välbefinnande.

Resultatet av projektet ”Inspirationsspiralen – inspirerande och framgångsrika arbetsplatser” visar bland annat att ett stödjande ledarskap och all dagliga ting som vänlighet och omtanke var viktiga framgångsfaktorer. Även arbetets mångsidighet och dess betydelse för de anställdas individuella utveckling var faktorer som stöder bland annat arbetsengagemanget och teamarbetet. ( Hakanen m.fl 2012) När vårdarna som deltog i min studie fick svara på vad arbetsglädje innebär för dem och hur man skapar det på arbetsplatsen framkom samtliga resultat som i projektet ”Inspirationsspiralen”. Ledarskapet sågs som en viktig faktor och vänligt och positivt bemötande nämnde nästan alla vårdare si sina svar.

Juutilaines (Juutilainen 2010) forskning lyfte fram faktorer som främjar hälsan på arbetsplatsen. Resultatet visade på att personalen ansåg att en god arbetsgemenskap, stämningen och uppmuntrade arbetskompisar, den egna arbetskunskapen, känslan av att klara av och lyckas och att finna egna fungerande arbetssätt var en viktig faktor som främjar arbetshälsan. Öppenhet och möjlighet att diskutera öppet om åsikter och tankar, kunna direkt gå tillsammans igenom händelser och problem, att visa respekt, att ta i beaktande och ge feedback till sina arbetskamrater stöder arbetshälsan i positiv riktning. Även i Juutilainens forskningsresultat ser man samma resultat som i min undersökning trots att undersökningen utgått från lite olika tema. Härmed kan man även konstatera att

arbetsglädje bidrar till hälsa. En annan intressant aspekt som kommer fram i både min och Juutilainens forskning är personalens insikt i att själva har ansvar för sin eget välbefinnande. Dock var det inte många av vårdarna i min undersökning som lyfte fram denna tanke. Andra gemensamma resultat när det gäller arbetsglädje och arbetshälsa var; ett positivt förhållningssätt gentemot sitt arbete, att kunna ge och ta emot positiv feedback, positiv feedback från klienterna, handledning, passlig arbetsmängd, flexibla arbetstider, bra information och rekreationsdagar.

### **8.3 Diskussion i förhållande till den teoretiska referensramen**

Det övergripande temat för den teoretiska referensramen var arbetsglädje och därför föll det naturligt att lyfta fram teori kring arbetsglädje och dess innebörd och hur det påverkar individen. Hälsa och hälsofrämjande arbete de mest centrala begreppen när man kopplar ihop teori och praktik och är därför en del av referensramen för undersökningen. Resultatet av enkätundersökningen gick hand i hand med den teori som kommit fram referensramen.

Vårdarna fick skriva på vilket sätt de anser att deras hälsa påverkas av upplevelsen av arbetsglädje. Vårdarna ansåg att den fysiska-, psykiska- och sociala hälsan påverkar varandra och upplever man arbetsglädje mår man bra på alla områden. WHO definierar hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. När det gäller hälsofrämjande arbete framkommer det i Ottawadeklarationen bland annat att hälsofrämjande är en process som möjliggör för individer att öka kontrollen över och förbättra sin hälsa. En individ eller grupp bör kunna identifiera och förverkliga strävanden, tillfredsställa behov och förändra eller anpassa sig vid omgivningen för att uppnå ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välmående. Resultatet av min undersökning visar även att den egna hälsan är viktig för att må bra och orka på jobbet. Orkar man ta hand om sig själv så orkar man bättre på jobbet. Upplever man arbetsglädje på jobbet så orkar man bättre ta hand om sig själv. Men arbetsgivaren har en viktig roll för att se till att arbetstagaren har möjlighet och att det finns motivationsfaktorer till att ta hand om hälsan.

Arbetsglädje på arbetsplatsen minskar risken för konflikter, stärker vi-känslan och bidrar till och stärker informella nätverk. Arbetsglädje bidrar även till att individer känner

gemenskap, trygghet och underlättar utbyte av idéer och tankar. Glädje hjälper en att se möjligheter och ökar kreativiteten. Att uppleva arbetsglädje bidrar till mera energi för att orka agera och minskar även stress och ohälsa. ( Segerfeldt 2006 s. 7) Denna teori kring vad arbetsglädje innebär sammanfattar en del av undersökningens resultat. Vårdarna ansåg även att arbetsglädje ger energi för att orka med arbetet och att arbetsglädje innebär god gemenskap och god kommunikation med sina arbetskamrater och förmanen.

När det gäller att lyckas skapa arbetsglädje på jobbet anser Manka att organisationen, ledarskap, arbetsgemenskapen, arbetet och själva individen är viktiga komponenter. Alla dessa delar står i samspel med varandra och arbetsglädje uppnås då de olika delarna fungerar. Manka menar dock att fast organisationens alla egenskaper skulle fullkomligt stöda välbefinnandet grundar sig arbetstagarens upplevelser om sin arbetsplats i hans/hennes egna attityder, psykologiska kapital, hälsa, fysiska kondition, möjligheten att påverka sitt arbete och arbetsgemenskapen. ( Manka 2011 s. 76-77) Gemensamt för undersökningens resultatet och Mankas teori var ledarskapet och arbetsgemenskapen. Några få vårdare lyfte fram dem själva som viktiga när man vill skapa arbetsglädje. Borde man oftare ställa sig frågan; hurdan är jag som arbetskompis? Bidrar jag till arbetsglädje och i så fall på vilket sätt? Ibland har vi lättare för att döma andra och glömmar bort att reflektera över sig själv och hur man handlar.

Hämäläinen menar att arbetsglädje föds genom att ta människovärdet i beaktande. Varje individ har ett människovärde och är värdefull just sådan som hon är och detta bör synas även på arbetsplatsen. Att bemöta varandra med respekt och uppskattning är grundpelaren till välmående på arbetsplatsen. En öppen arbetsmiljö var människan kan känna sig behövd, omtyckt, respekterad, hörd, sedd och bekräftad är vägen till arbetsglädje. ( Hämäläinen 2005 s. 61-65 ) Uppskattning, att få vara sig själv, respekt och att bli sedd hörd och bekräftad var gemensamma nämnare för vårdarnas svar. Många av vårdarna ansåg att om man vill skapa glädje på jobbet så måste man kunna ha gemensamma spelregler. Att försöka arbeta lika fast alla är så olika individer är utmanande. Men trots att vi är olika är det möjligt att behandla varandra med respekt och vänlighet. Som både Hämäläinen och vårdpersonalen konstaterar så är det grundpelarna för välmående på arbetsplatsen. Varför inte då sätta lite extra energi på att fundera över vad respektfullt

och vänligt bemötande innebär och utöva det i praktiken och börja må bättre. Det behövs ingen expert, ingen extra budgetering och godkännande från ledningen, bara lite motivation och engagemang.

För att kunna skapa arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat är kommunikation och ett välfungerande samarbete av stor betydelse. När man åstadkommer en god kommunikation på arbetsplatsen är det en förutsättning för att kunna ta emot och ge feedback och konstruktiv kritik. Angelöw hävdar att en god kommunikation är en förutsättning för att kunna skapa friskare arbetsplatser. (Angelöw 2002 s. 75-76) Positiv feedback och god kommunikation är återkommande begrepp i resultatet av undersökningen gällande arbetsglädjens innebörd. Jag tror att man är villig att få positiv respons för att man vet att det ger en omedelbar känsla av välmående, men varför är det så svårt att själv säga något positivt till en annan? Varför ger vi inte mera positiv respons till våra medmänniskor och varför är det så svårt?

Furmans och Aholas teori om hur man skapar arbetsglädje och välbefinnande på arbetsplatsen innehåller fyra centrala faktorer som har positiv inverkan på människors mentala hälsa och fyra som utgör ett hot mot den psykosociala arbetsmiljön om de inte hanteras på ett konstruktivt sätt. Faktorer som framkallar positiva emotioner och en känsla av gemenskap är uppskattning, skoj och humor, framgång och omtanke. (Furman & Ahola 2003 s. 16-17) Än en gång så finner man samband mellan teori och min empiriska undersökning. Men resultatet av min undersökning påvisar att det även finns flera faktorer som de anser att är betydelsefulla. Förutom de positiva faktorer som Furmans och Aholas teori belyser så ansåg vårdarna även att följande faktorer är viktiga då man eftersträvar att skapa arbetsglädje; ett fungerande teamarbete, tillräckliga resurser, god fysisk arbetsmiljö, gemenskap utanför jobbet och en förman som visar respekt, uppskattning, ärlig rättvis och tar arbetstagarnas välbefinnande i beaktande.

Segefeldt lyfter även fram fysiologiska effekter av arbetsglädje. Hormonet oxytocin som framkallas av bland annat skratt är antistressrelaterade och minskar negativa effekter av kortisol och adrenalin, som är stressrelaterade hormoner. (Segefeldt 2006 s. 5-6) När vårdarna fick reflektera över på vilket sätt deras hälsa påverkas av arbetsglädje, var det flera som konstaterade att stressen minskar. Stress är ofta förknippat med tidsbrist



och det såg man även i undersökningens resultat. Tillräckligt med tid för klienterna och tillräcklig personal så att arbetsuppgifterna blir väl gjorda var aspekter som kom fram på flera ställen som betydelsefulla för vårdarna. Tidsbrist och resursbrist är ett känt problem inom social- och hälsovården. Förklaringen till detta är ofta den strama ekonomin som alla känner av idag. Kvalitativ vård och service för äldre skall eftersträvas och det finns kvalitetsrekommendationer från ministeriet, lagstiftningar och serviceplaner som skall trygga detta. Detta är såklart en mycket viktig sak, men jag tror att man bör vara aktsam över att inte kvantitet går före kvalitet och focus ligger största delen på att få ekonomin att överleva. Som både den tidigare forskningen, teoretiska referensramen och undersökningens resultat påvisar så är arbetsglädje en av nycklarna till välbefinnande på arbetsplatsen. Om man inte satsar på personalens välmående kommer det småningom att synnas brister i omvården för äldre. Vårdpersonalens välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen är synnerligen betydelsefull för hur de i sin tur orkar och är motiverade att ta hand om och bemöta de äldre.

Det salutogenetiska perspektivet löper som en röd tråd igenom detta masterarbete. Det salutogenetiska perspektivet har focus på hälsans ursprung och utgångspunkten är det friska hos människan. (Antonovsky 1991 s.7-12) Det belyser termer av faktorer som främjar hälsan och fokuserar på det övergripande problemet att aktivt anpassa sig till en omgivning som innehåller många olika stressorer, det vill säga faktorer som orsakar hälsa. (Antonovsky 1991 s. 27- 33) Känsla av sammanhang, KASAM, består av tre centrala komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. (Antonovsky 1991 s. 38) På basen av den teoretiska referensramen och undersökningens resultat är arbetsglädje något som stöder det positiva och friska hos individen både på det fysiska, psykiska och sociala planet. Härmed kan man konstatera att om man vill jobba för en hälsofrämjande arbetsplats så är arbetsglädje bland personalen betydelsefullt att utveckla och upprätthålla. Fungerande teamarbete, vänligt och positivt bemötande är två regelbundet återkommande aspekter som vårdarna ser som betydelsefulla när det gäller arbetsglädje. Genom att personalen kommer överens, har klara målsättningar, känner varandra och kan kommunicera öppet och dessutom bemöta varandra på ett vänligt, respektfullt och lojalt sätt så gör det lättare för var och en att uppleva inre och yttre stimuli förnuftsmässigt gripbar, förutsägbar och går att ordna och förklara. Den goda arbetsgemenskapen bidrar till att vårdpersonalen har resurser eller kolleger som man känner att man kan lite

på och räkna med och det ger känslan av hanterbarhet. Då går det lättare att tackla svårigheter och problem i arbetslivet och man ser det mera som utmaningar som kan lära sig något av. Av undersökningens resultat kan man se att för många är klienternas välmående viktigt för att kunna uppleva arbetsglädje. En nöjd och tacksam klient som mår bra trots sina sjukdomar är glädjebbringande. Det ger vårdarna en känsla av att man lyckas och arbetet man gör är värdefullt. Samma gäller uppskattning från såväl arbetskamraterna och förmännen. Arbetet blir meningsfullt. Man upplever att arbetet är viktigt och att man är delaktig och det har en känslomässig innebörd. Man är beredd att ta emot utmaningar i vardagen och är beredd att visa engagemang för dem. Allt detta är nödvändigt för att individen skall uppleva känsla av sammanhang och bevara sin hälsa. I den teoretiska referensramen lyftes Segerfeldts tankar fram berörande ”den goda cirkeln”. Kärnan i den är att öppen kommunikation, dialog, relationer, inflytande, meningsfullhet, arbetsglädje och produktivitet är komponenter som påverkar varandra och arbetsglädjen. (Segerfeldt 2006 s. 12-13) Här ser man ett samband med Antonovskys teori om KASAM. Båda teorierna tar fram samma centrala begrepp och deras betydelse i växelverkan med varandra.

Trots att det finns många likheter mellan tidigare forskning, den teoretiska referensramen och undersökningens resultat fanns det några komponenter som vårdarna har lyft fram som inte nämns eller bara tangerar i den teori som presenteras i detta masterarbete. Den fysiska arbetsmiljön har kommit fram i etapper. Lämpliga och ergonomiska utrymmen och arbetsredskap som underlättar omvården ses som betydelsefullt för vårdarna. En aspekt som inte kom så mycket fram i varken teorin eller resultatet var möjlighet till skolning och studieresor som skulle vara till nytta i ens arbete. Kanske vårdpersonalen upplever att de redan har möjlighet till det eller inte ser det som betydelsefullt? Eller är det eventuellt så att det inte vet om det stora utbudet av duktiga föreläsare och platser var vården är välutvecklad? En annan synpunkt var förmännens roll och hurdan förmannen är och hur hon/han påverkar arbetsglädjen på arbetsplatsen. I samband med att vårdarna lyfte fram förmännen som en aspekt belyste de vikten av rekreation, förmåner och tillställningar. Upplevelsen av att arbetsgivaren verkligen uppskattar ens arbetsinsats och visar sin tacksamhet med att ordna trevligt program, motions-, kultur sedlar eller på annat vis är viktigt för vårdarna. Uppskattningen från ledningens sida bör synnas även i vardagen med tanke på att skapa och bevara arbetsglädjen bland vårdarna.

Resultatet av undersökningen innehåller stora och viktiga teman som stöder hälsan och arbetstrivseln. Med tanke på fortsatt utvecklingsarbete med undersökningens resultat gäller det att bearbeta små delar i gången och återkomma kontinuerligt till dem. Utvecklingsarbete tar tid och kräver motivation och engagemang från såväl ledningens, förmännens och vårdpersonalens perspektiv. Men på basen av resultatet kan man konstatera att hälsan är värd att satsa på och gör vi det så kommer vi att uppleva mera positivitet, uppskattning, tacksamhet, respekt, vänligt bemötande och samhörighet på arbetsplatsen.

## **9 KRITISK GRANSKNING**

Till följande kommer undersökningens metodval och genomförande att granskas kritiskt. En kritisk granskning innebär att man ger en konstruktiv bedömning av arbetet. Att ha ett kritiskt förhållningssätt är i grunden ett positivt förhållningssätt. Man strävar till att förbättra någonting och på så vis innefattar en tro på att det finns en möjlighet till förbättring. (Stenbock-Hult 2004 s. 13, 49)

Frageställningarna i frågeformuläret baserar sig på den tidigare forskningen och frågeställningarna. Förutom inledningsfrågorna om ålder, arbetsförhållande och arbetserfarenhet var enkätfrågorna öppna. Samma frågeformulär skickades ut till alla vårdare och alla fick samma följbrev med information till respondenterna. Utgående från detta kan jag fastställa att tillförlitligheten i studien inte sviktar och att man kan utföra samma undersökning på nytt och få liknande svar av respondenterna.

Metodvalet i denna undersökning har jag motiverat tidigare i kapitel 8.1. Fortsättningsvis anser jag att den använda metoden var den bästa möjliga, dock skulle man ha kunnat komplettera ytterligare med någon fokusgrupp intervju för att få ett bättre djup i analysen. Tillsammans med uppdragsgivaren konstaterade vi nöjer oss med det resultat som kommer fram i enkätundersökningen, eftersom planen är att i framtiden jobba mera på djupet med de teman som lyfts upp i resultatet och kring arbetsglädje. Analysen kunde ha varit fylligare, men på grund av att en del svar var i form av franska streck blev det utmanande. För övrigt har validiteten beaktas då jag sökt tidigare forskning i ämnet, enkätundersökningens skeden har presenterats och etiska överväganden har gjorts. Den

induktiva tolkningen av resultatet har bidragit till att jag har behövt överväga hur resultatet behandlas, hur återge det så att läsaren förstår mina tolkningar och att den röda tråden är synlig genom hela masterarbetet.

Angående generaliserbarheten av min undersökning anser jag att resultatet går att generalisera inom samma kontext, men antar att det även går att använda i helt andra branscher. Jag tror att på arbetsplatser var det arbetar endast kvinnor som jobbar i team på en gräsrotsnivå så upplever man arbetsglädje på liknande sätt. Högst antagligen skulle resultatet se annorlunda ut om samma enkät skulle delas ut till män i ledningsposition och som fattar egna beslut som berör hans arbetsvardag.

Resultatet av inledningsfrågorna kunde ha lyfts fram mera i diskussionskapitlet. I analysen insåg jag att svaren var ganska lika varandra oberoende ålder, arbetsförhållande och erfarenhet och beslöt därför att inte belysa det ytterligare i diskussionen. Men kan i kort konstatera att de flesta av respondenterna hade fast anställning som vårdare, var mellan 21-30 år och 41-50 år och hade över fem års erfarenhet inom äldreomsorgen.

Tidigare forskning som togs upp i kapitel 3.5 kunde förutom forskningsresultat beträffande arbetshälsa, välbefinnande och hälsofrämjande faktorer ha bestått av specifik forskning kring arbetsglädje bland vårdare. Det skulle ha gett ytterligare ett djup i kopplingen mellan min undersökningsresultat och tidigare forskning.

Det har varit spännande och roligt att genomföra undersökningen och jag har lärt mig mycket gällande forskningsmetodik och forskningsprocessen olika skeden. Tillika som jag har fått en tydligare inblick i hur viktigt det är att ta hand om personalens välmående och trivsel på arbetsplatsen. Det har varit en utmaning för mig att kunna formulera resultatet på så vis att det är läsbart och intressant och dessutom kan fungera som ett arbetsredskap för kommande utvecklingsarbeten gällande personalfrågor. Jag hoppas på att resultatet av min undersökning kommer till användning och är ett stöd i kommande utvecklingsarbete. I detta arbete har huvudpunkten varit att lyfta fram vårdarnas tankar och upplevelser och jag har starkt lyft fram deras perspektiv. En organisation är dock en helhet av olika element och det är mycket som bör tas i beaktande för att den skall vara välmående och produktiv. Men när arbetsglädje är som en av nycklarna till god hälsa ser

jag vårdpersonalen som en av nycklarna till en välmående och välfungerande organisation.

Förmännens och ledningens roll är viktig när det gäller att jobba hälsofrämjande inom en organisation. Tillsammans med uppdragsgivaren gjorde vi valet att denna undersökning skulle ha focus på vårdarna och vårdarnas perspektiv skulle lyftas fram. Ett intressant forskningsområde för fortsatt forskning skulle vara att lyfta fram förmännens syn på arbetsglädje och använda liknande frågeställningar som i denna studie för att sedan även kunna jämföra resultaten. Ifall forskaren då inte har samma arbetsgivare skulle fokusgruppintervju vara ett förslag på användbar forskningsmetod.

## KÄLLFÖRTECKNING

- Ahonen, Guy & Näsman, Ove. 2008, *DRUVAN. Den personalekonomiska nyttan av mångdimensionell företagshälsovårds- och personalutvecklingsverksamhet baserad på Metal Age-konceptet i Dragsfjärds kommun (2002-2005)*.  
Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan.  
Helsingfors: Edita Prima Ltd, 112 s.
- Alvesson, Mats & Sköldberg, Kaj. 2008, *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, 2:ndra uppl., Lund: Studentlitteratur, 597 s.
- Angelöw, Bosse. 2006, *Arbetsglädje- att skapa större arbetslust*. Lund: Studentlitteratur, 137 s.
- Angelöw, Bosse. 2008. *Friskare arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*, Studentlitteratur, 195 s.
- Antonovsky, Aaron. 1991, *Hälsans mysterium*. 4 uppl., Natur och Kultur, 253 s.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 2004, *Flow, ledarskap och arbetsglädje*, Stockholm: Natur och Kultur, 303 s.
- DePoy, Elizabeth & Gitlin, Laura N. 2002, *Forskning – en introduktion*,  
Lund: Studentlitteratur, 373 s.
- Forskningsetiska delegationen 2012. *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*, Tillgänglig:  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio180113.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio180113.pdf)  
Hämtad 8.3.2013
- Furman, Ben & Ahola, Tapani. 2003, *Dubbelstjärnan. Konsten att skapa arbetsglädje*, Stockholm: Natur och Kultur, 143 s.

- Granskär, Monica & Höglund-Nielsen, Birgitta. 2012, *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*, 2:ndra uppl., Lund: Studentlittertur, 249 s.
- Hakanen, Jari m.fl. 2012, *Innostuksen spiraali- innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia*, Helsinki: Työterveyslaitos, 99 s.
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn. 1991. *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund: Studentlittertur, 339 s.
- Hämäläinen, Pekka. 2005, *Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen*. Hämeenlinna: Tammi, 255s.
- Juutilainen, Petra. 2010, *Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista psykiatrisessa hoitotyössä*. Hämeenlinna: Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, 36 s.
- Manka, Marja-Liisa. 2011, *Työnilo*, Helsingfors: WSOYpro Oy, 227 s.
- Marjukka, Laine m.fl. 2011, *Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku*, Arbetshälsoinstitutet, s. 138
- Segerfeldt, C-H. 2006, *Arbetsglädje*, Malmö:Liber, 64 s.
- Siljanen, Eeva- Maria m.fl. 2012, *Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä*, Helsinki: Työterveyslaitos, 146 s.
- Stenbock- Hult, Bettina. 2004, *Kritiskt förhållningssätt. En vetenskaplig, etisk attityd och ett högskolepedagogiskt mål*. Lund: Studentlitteratur.
- Social- och hälsoministeriet. 2001, *Statsrådets principbeslut om folkhälsoprogrammet Hälsa 2015*. Publikationer 2001:5, Helsingfors: Social- och hälsoministeriet.
- Social- och hälsoministeriet. 2011, *Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020*. Publikationer 2011:13, Helsingfors: Social- och hälsoministeriet.

Utriainen, Kati. 2009, *Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä*. Oulu: Oulun yliopisto, 151 s.

VNK Statsrådets kanslis publikationsserie 9/2011. Politikprogrammens slutrapport. Valperioden 2007-2011. Helsinki: Yliopistopaino. Tillgänglig:

<http://vnk.fi/julkaisukansio/2011/j06-politiikkaohjelmien-loppuraportti-j09-politikprogrammens-j10-policy/pdf/sv.pdf>

Hämtad 10.10.2013

Världshälsoorganisationen. 1986. *Ottawadeklarationen den 21 november 1986*.

Tillgänglig:

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

Hämtad 27.3.2013

Världshälsoorganisationen. 1948, *WHO definition of health*, Tillgänglig:

<http://www.who.int/about/definition/en/print.html> Hämtad 27.3.2013

Världshälsoorganisationen. 1997, *Jakartadeklarationen stakar ut riktlinjerna för det hälsofrämjande arbetet på 2000-talet*, Tillgänglig:

[http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr\\_declaration\\_swedish.pdf](http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_declaration_swedish.pdf), Hämtad 27.3.2013

Widerberg, Karin. 2002, *Kvalitativ forskning i praktiken*, Lund: Studentlitteratur, 232 s.



## Bilaga 1

### **Följebrev**

Till dig som jobbar på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter!

Jag är socionom Emelie Hindsberg och studerar inom masterprogrammet för hälsofrämjande arbete vid yrkeshögskolan Arcada. Mitt masterarbete är ett beställningsarbete från Servicehusstiftelsen i Sibbo och syftet är att undersöka vad arbetsglädje innebär för vårdare och även klargöra vilka faktorer som enligt dem påverkar och skapar arbetsglädje.

Detta frågeformulär går ut till alla vårdare som jobbar på Servicehusstiftelsen i Sibbos vårdenheter. Endast jag och min handledare har rätt att läsa de besvarade enkäterna och deltagarna hålls anonyma under hela processen. Deltagande i denna studie är frivilligt.

För att kunna garantera studiens kvalitet är jag innerligt tacksam om du ger dig tid att besvara frågorna utförligt. Den ifyllda svarsblanketten läggs i svarskuvertet och lämnas i den röda lådan på respektive vårdenhets kansli senast den 13.6.2013.

Resultaten kan ge ökad förståelse för vikten av arbetsglädje på arbetsplatsen. Resultaten av min undersökning kan användas på arbetsplatsen för att utveckla den psykosociala arbetsmiljön i en hälsofrämjande och positiv riktning.

Tack på förhand om Du besvarar enkäten!

Emelie Hindsberg  
Borgnäs vägen 595  
04130 Sibbo  
Tel. 040 7291778

Bettina Stenbock-Hult  
Handledare  
Tel. 040 5104389

Sibbo maj 2013

## Bilaga 2

### Saatekirje

Sinulle, joka työskentelet Sipoon palvelutalosesäitiön hoivayksiköissä!

Olen sosionomi Emelie Hindsberg ja opiskelen terveyden edistämisen maisteriohjelmassa ammattikorkeakoulu Arcadassa. Opinnäytetyöni on tilaustyö Sipoon palvelutalosesäitiöltä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia, mitä työnilo merkitsee hoitajille, sekä myös selvittää mitkä tekijät heidän mielestään vaikuttavat työniloon ja luovat sitä.

Tämä kyselylomake annetaan kaikille Sipoon palvelutalosesäitiön hoivayksiköissä työskenteleville hoitajille. Ainoastaan minulla ja opinnäytetyöni ohjaajalla on oikeus lukea vastauslomakkeita, eikä vastaajien henkilöllisyys paljastu missään tutkimuksen vaiheessa ulkopuolisille. Kyselyyn osallistuminen on luonnollisesti vapaaehtoista.

Taatakseni opinnäytetyöni laadun olen erittäin kiitollinen, mikäli annat hetken aikaasi vastataksesi kysymyksiin yksityiskohtaisesti. Kun olet vastannut lomakkeeseen, laita se vastauskuoreen ja jätä punaiseen vastauslaatikkoon, jollainen on jokaisen ryhmäkodin kansliassa. Viimeinen palautuspäivä on 13.6.2013.

Tulokset voivat antaa lisääntyntä ymmärrystä työnilon merkityksestä työpaikoilla. Tutkimukseni tuloksia voidaan käyttää työpaikoilla psykososiaalisen työympäristön kehittämässä terveyttä edistävään ja positiiviseen suuntaan.

Kiitos vastauksestasi etukäteen!

Emelie Hindsberg  
Pornaistentie 595  
04130 Sipoo  
Puh. 040 7291778

Bettina Stenbock-Hult  
Ohjaaja  
Puh. 040 5104389

Sipoo toukokuu 2013

## Bilaga 3

### Frågeformulär

Ålder: \_\_\_\_\_ år

Arbetsförhållande:

- Jag är ordinarie anställd
- Jag har ett långtidsvikariat
- Jag har ett korttidsvikariat

Jag har jobbat inom äldreomsorgen

- under 1 år
- 1-5 år
- över 5 år

Reflektera över din egen arbetsplats och besvara fritt följande frågor på det medföljande pappret:

1. Vad innebär arbetsglädje för dig?
    - a) I hurdana situationer upplever du arbetsglädje? Kan du ge exempel när du senast har upplevt arbetsglädje?
    - b) Hur kan man enligt dig skapa arbetsglädje på arbetsplatsen?  
Vad kan du, dina kolleger och din förman göra för att skapa arbetsglädje?
  2. Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar enligt dig till arbetsglädje?
  3. På vilket sätt tror du att din hälsa påverkas av upplevelsen av arbetsglädje?
- Tack för din medverkan!

## Bilaga 4

### Kyselylomake

Ikä: \_\_\_\_\_ vuotta

Työsuhde:

Olen vakituinen työntekijä

Olen pitkäaikainen sijainen

Teen sijaisuuksia

Olen työskennellyt vanhustenhuollossa:

Alle vuoden

1-5 vuotta

Yli 5 vuotta

Mieti omaa työpaikkaasi ja vastaa seuraaviin kysymyksiin yksityiskohtaisesti liitteenä olevalle paperille:

1. Mitä työnilo tarkoittaa sinulle?

a) Minkälaisissa tilanteissa koet työniloa? Voitko antaa esimerkin milloin viimeksi olet kokenut työniloa?

b) Miten sinun mielestäsi työpaikalla voidaan luoda työniloa?

Mitä sinä, sinun työkaverisi ja esimiehesi voisitte tehdä luodaksenne työniloa?

2. Mitkä asiat mielestäsi edistävät työniloa työpaikalla?

3. Millä tavoin ajattelet kokemuksesi työnilosta vaikuttavan terveyteesi?

Kiitos osallistumisestasi!

Bilaga 5. Översikt av innehållsanalysen.  
 Vad innebär arbetsglädje för vårdpersonalen?

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Underkategori	Kategori
När klienterna mår bra trots sjukdomar. Klienterna mår bra..	Klienterna mår bra.	Klienternas hälsa	KLIENTERNAS VÄLBEFINNANDE
..när man når fram till den äldre och förstår varandra. Kan för stunden hjälpa, lugna ner någon som är orolig...	När man förstår varandra och kan hjälpa.	Förståelse och hjälp	
När en klient som i allmänhet upplever duschandet som något obehagligt, en morgon njuter av det varma vattnet och ler förenöjt			
Då man ser att klienterna blir glada.. ..när en klient på sitt eget vis kan uttrycka glädje över något.. ..klienterna är med och skrattar.. ..roligt att se att en så liten sak kan göra klienterna så glada och nöjda.. ..upplever arbetsglädje då klienten är glad och nöjd.. ..upplever också arbetsglädje när klienterna är nöjda och på gott humör.. ..nöjda klienter och anhöriga, Känner arbetsglädje då någon klient tackar för god vård och är nöjd med vad du har gjort.. Idag fick jag tack av min ”egen klient”...Hon sa; du är guld värd, det kändes bra! Då vet jag att jag gjort något gott och det ger mig arbetsglädje. ..får ett tack, vänliga ord, kanske en kram..då känns det skönt att vara på jobb. ..upplever arbetsglädje då klienten kramar och säger tack.. ..när man får positiv respons av klienterna.. Då klienterna trivs på boendet och känner sig hemma.	Arbetsglädje upplevs då klienten är nöjd och glada. Klienten tackar för god vård, ger positiv respons och ger en kram, det ger arbetsglädje. Klienterna trivs och känner sig som hemma på boendet	Klienterna nöjda, visar tacksamhet, trivs på boendet och är på gott humör	
Arbetsglädje har jag...då kände jag att jag lyckats i mitt jobb och lindrat hennes ångest vilket var orsaken varför hon steg upp. Jag hade fått klienten att må bättre och somna om. .. arbetsglädje upplevde jag senast idag när jag lyckades få en arg och aggressiv klient samarbetsvillig.. Då man lyckas nå framsteg	Att lyckas i mitt jobb i utmanande situationer. När man lyckas nå framsteg i klienternas välmående.	Känslan av att man lyckas i sitt arbete	

i klienternas välmående. Positiva resultat, ex. Sår läks... Jag upplever arbetsglädje då...jag lyckats med någonting extra bra.. När jag lyckas med någon arbetsuppgift som varit utmanande eller att jag ser att mitt arbete för med sig resultat. En känsla av att man lyckas i sitt arbete..			
..få jobba så att man har extra tid att spendera med klienterna.. ..upplevde arbetsglädje då jag hade möjlighet att pyssla med klienterna.... ... då man får göra sitt jobb med "tid", att man inte behöver ha brått till följande klient...	Upplever arbetsglädje då man har tid för klienterna och inte behöver ha brått.	Tillräcklig tid för varje klient	
.. när jag upplever det jag gör är meningsfullt.. När jag får jobba med sådant som jag tycker om att göra.. ..att inte bara ge utan också få..	När jag upplever jobbet meningsfullt och tycker om mitt jobb. Man inte bara ger utan också får.	Arbetet upplevs meningsfullt	<b>MENINGSFULLT ARBETE</b>
..när jag känner mig behövd.. ..när jag känner att jag behövs för mina klienter.. Jag upplever arbetsglädje då jag märker att jag varit till hjälp.	Jag känner mig behövd och att jag kunnat vara till hjälp.	Känslan av att vara behövd	
..det skall vara hemtrevligt med trevliga möbler och gönväxter+blommor.. ...att det är städlat och rent.. En bra arbetsmiljö är a och o för att du skall trivas på din arbetsplats.. ..en lugn atmosfär..	Hemtrevlig, lugn och stadig arbetsmiljö	Trivsamt och lugnt miljö	<b>ARBETSMILJÖ</b>
..när jag känner samhörighet med mina arbetskamrater.. ..att andra i personalen märker mig och håller mig en del av personalen.. ..då man känner sig som en i "teamet".	Känsla av samhörighet.	Samhörighet	<b>ARBETS- GEMENSKAP</b>
.. gott samarbete med alla arbetskamrater, arbetsgivare... ..det att man kan samarbeta med andra i personalen.. ..när alla samarbetar.. Tycker det är en viktig del att personalen kan samarbeta. Jag upplever arbetsglädje när alla kommer överens.. ..möjlighet att arbeta med kollegor som gör att arbetet fungerar smidigt.. Att alla följer samma linje..	Förmåga att samarbeta smidigt och komma överens.	Fungerande samarbete	
..arbetskamraterna är	Trevliga och vänliga arbetskamrater.	Vänligt bemötande	

<p>trevliga och vänliga..          ..trevliga arbetskamrater..          Jag upplevde arbetsglädje när jag kom en morgon på jobb och en av arbetskamraten kom och kramade och sa att det var trevligt att se en.          Arbetsglädje är trevliga och bra arbetskamrater.</p>			
<p>Positiva medarbetare..          Positiv anda..          Att arbeta i positiv omgivning.          För att arbetsmiljön skall vara bra krävs bra arbetskamrater.          ..då min kollega är på gott humör..          ..arbetskamraterna på gott humör..          ..när alla...på gott humör.          Jag upplever arbetsglädje då personalen har roligt sinsemellan.          ..att jag kan lita på personalen..          ..pålitliga arbetskamrater..          Jag får arbetsglädje när man får respons av andra arbetskamrater..          ..positiv feedback..          Jag upplevde arbetsglädje....en dag när jag var på kväll och skulle gå hem och nattorna tackade så mycket för en bra arbetsdag.</p>	<p>Positiva medarbetare och arbetsmiljö.          Arbetskamraterna på gott humör och har roligt. Pålitliga arbetskamrater.          Positiv respons utav arbetskamraterna.</p>	<p>Positiva, glada och pålitliga arbetskamrater</p>	
<p>Att jag känner mig uppskattad av ledningen+arbetskamrater.          Arbetsglädje är när man blir tackad för sitt arbete.          .. då jag får vara mig själv och inte behöver vara varken bättre eller sämre än vad jag egentligen är.</p>	<p>Känslan av att bli uppskattad av både arbetskamrater och ledningen. Få vara sig själv bland personalen.</p>	<p>Känna sig uppskattad och få vara den man är</p>	
<p>...och också visar intresse och iver för arbetet..          Då man ser att arbetskamraterna jobbar från hjärtat och de äldre får en bra vård.          ..då man ser att de får god vård..          När man känner att personalen har god ”filis” när de jobbar med klienterna. När jag märker att arbetet görs med rätt attityd.</p>	<p>Arbetskamraterna är ivriga och jobbar helhjärtat.</p>	<p>Motiverade arbetskamrater</p>	
<p>..får vara med och utveckla saker och ting, samt med och påverka det ger arbetsglädje.          När jag klarar med egen personlighet och erfarenhet påverka situationer.</p>	<p>Kunna vara med och påverka och utveckla sitt arbete.</p>	<p>Utveckla och påverka</p>	<p><b>PERSONLIG          UTVECKLING          OCH MÖJLIGHET          ATT KUNNA          PÅVERKA</b></p>
<p>..utmaningar..          Då jag får nya utmaningar</p>	<p>Utmaningar i arbetet och lära sig nya saker</p>	<p>Utmaningar och inläring</p>	

<p>som visar resultat.  Varje dag lära sig något nytt..  jag upplever arbetsglädje då jag lär mig något nytt..</p>			
<p>Trivas med sitt jobb..  Att det känns bra att vara på arbetsplatsen.  Arbetsglädje är samma som att jag trivs med mitt jobb..  Arbetsglädje för mig är när det känns bra att komma på jobb och man trivs.</p>	<p>Att trivas på sin arbetsplats och att det känns bra att komma dit.</p>	<p>Att trivas med sitt jobb</p>	



## Hur kan man skapa arbetsglädje på arbetsplatsen enligt vårdpersonalen?

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Underkategori	Kategori
<p>...själv vara glad och positiv..                      ...positivt tänkande..                      ..se på allt med positiv tanke...                      Att alltid se det positiva i olika situationer...                      Att vi är äkta, öppna och glada.                      Vara positiv och hjälpa...                      Lägga märke till allt som fungerar och inte bara det som är negativt.                      ..visa positiva sidor av sig själv..                      ...soligt humör...                      Det skall vara tillåtet att skratta och ha roligt när man jobbar, allting behöver inte vara så allvarligt hela tiden.                      Man kan skapa arbetsglädje på arbetsplatsen genom att vara positivt inställd och öppen för vad som kan tänkas komma emot.                      Genom att le fastän du egentligen inte orkar men för att leenden smittar av sig och kan stöda någon annan.</p>	<p>Att vara öppen, glad och positiv. Positivt tänkande och gott humör.</p>	<p>Gott humör och positivt tänkande</p>	<p><b>POSITIVA ARBETS-KAMRATER</b></p>
<p>...uppmuntra och tacka..                      ...uppmuntra och belöna varandra.                      ..uppmuntra, stöda och sporra arbetskamraterna.                      Att vara vänlig mot varandra och ge stöd åt varandra.                      Ge mera bra respons åt varandra..                      Uppmuntrar arbetskamraterna och klienterna att orka och försöka göra sitt bästa.                      Uppmuntrar kolleger/klienter att lyckas.</p>	<p>Att vara vänlig, stöda, uppmuntra och tacka sina arbetskamrater. Ge bra respons till varandra.</p>	<p>Uppbyggande feedback</p>	<p><b>KONSTRUKTIV RESPONS AV ARBETS-KAMRATERNA</b></p>
<p>..vara lojala..                      Rättvisa och respektera varandra..                      Ge utrymme för olika personligheter på jobbet med alla för- och nackdelar.                      Se det som en rikedom.                      ..att godkänna att misstag händer och vi alla lär oss av dem och inte göra så stor sak av dem.                      Inte tala skit bakom ryggen om andra..                      ...genom att vara ärliga med varandra, inte tala illa bakom ryggen.                      Sluta med onödigt skitall...                      ..respekt och hänsyn..                      Man kan tänka på sina arbetskamrater, inte bara på</p>	<p>Vara lojal, rättvis och respektera varandra. Ge utrymme för olika personligheter. Inte tala illa bakom ryggen.</p>	<p>Respektfullt och lojalt förhållningsätt</p>	<p><b>LOJALA OCH RESPEKTFULLA ARBETS-KAMRATER</b></p>

<p>sig själv.          arbetsglädje uppnås då man arbetar bra tillsammans, och respekterar och lyssnar på alla åsikter, fastän de skulle vara annorlunda än ens egna åsikter.          Kollegiet kan sluta tala skit om var och varannan person. Det känns otrevligt och osäkert.          Positiv atmosfär, man tar svårigheterna som utmaningar istället för hinder.          Respektera arbetskamraterna.</p>			
<p>..lyssna på varandra..          ...ha direkt kommunikation och tala med den saken gäller..          Lyssna på varandra.          Om något är fel att man kan tala öppet om det med arbetskompisarna...          Öppen diskussion.          ...var alla vågar lyfta fram ens egna åsikter och idéer..          Mera kommunikation, annat också än det som diskuteras på rökplatsen.          ..genast ta itu med "problem" som man upplever, så att de inte förstoras eller börja gnaga på välmåendet.</p>	<p>Kunna utföra en öppen dialog och lyssna på varandra.          Genast ta itu med problem.</p>	<p>Kommunikation och problemlösning</p>	<p><b>FUNGERANDE TEAMARBETE</b></p>
<p>Fungera enligt gemensamma spelregler.          ..alla kolleger måste ibland ge efter och inte hålla så starkt för sina egna principer.          Ha samma linje och arbeta för de gamlas väl.          Regler som alla följer..          Fungerande teamarbete.          Man måste kunna komma överens med alla, komma fram till gemensamma beslut och följa det som är överenskommet.          ....när man upplever att vi har samma mål ..          Rättvisa, alla följer gemensamma "regler", arbetstider, arbetsbild osv.          Ha samma linje.          För att skapa arbetsglädje tycker jag att alla skall visa sin arbetsmoral och alla dra sitt strå till stacken. Vi är alla lika mycket värda och alla bör göra lika mycket.          ..att alla gör sitt bästa.</p>	<p>Ha gemensamma spelregler och mål och arbeta för de äldres väl.          För att skapa arbetsglädje bör var och göra sitt bästa.</p>	<p>Gemensamt arbetssätt</p>	
<p>Försöka öka trivseln för klienterna t.ex. Olika program och underhållning          Man skulle kunna försöka få en till arbetare till morgonturen. Då skulle man ha mer tid med</p>	<p>Tillräckligt med resurser för att kunna öka trivseln för klienterna.</p>	<p>Resurser</p>	<p><b>TILLRÄCKLIGA RESURSER</b></p>

klienterna, och inte behöva ha en så snabb takt på arbetet. Tillräckligt med personal.			
..som förman kan man med rättvis, rättfram och ärlighet i alla situationer skapa en bra stämning. .. förmannen skall aldrig kräva av personalen sådant den själv inte heller når upp till. ...förmannen borde oftare och bättre ta itu med saker som personalen anser som jobbiga och orättvisa.. Dialogen öppen.. Regelbunden kommunikation och informering...	En rättvis och ärlig förman som kan skapa bra stämning. Öppen dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare.	Rättvis och ärlig förman	<b>FÖRMANNENS ROLL</b>
Arbetaren måste känna att förmännen uppskattar din arbetsinsats. ...arbetsgivaren kan visa sitt intresse för den enskilda arbetstagaren. Att få respons och tacksamhet är viktigt, så vi får känna oss värdefulla och uppskattade.	Förmännen bör visa uppskattning, intresse och ge respons.	Uppskattning och feedback av förmännen	
..chans att påverka och komma med idéer. ..du har en chans till skolning..	Möjlighet att påverka, komma med idéer och gå på skolning.	Personlig utveckling	
Rekreation för personalen gör sammanhållningen bättre. Arbetsgivaren skall vara mån om arbetstagarens fysiska och psykiska välmående, t.ex inspirera till motion och ordna kurser och fortbildning, rekreation. Förmännen skulle kunna se till att det möjligen skulle ordnas lite mer för personalen, så att man skulle ha möjlighet att få en lite bättre samhörighet.	Rekreation viktig för att skapa bättre samhörighet och stöd för det fysiska- och psykiska välbefinnandet	Rekreation	
Se till att personalen mår bra och ta hand om den. Förmännen kan se till att alla trivs, motivera sina arbetskamrater och på det viset skapa arbetsglädje. Arbetsgivaren ska se till att de anställda trivs och mår bra. Arbetsglädje skulle vara större om arbetsgivaren skulle satsa på arbetstagarnas hälsa och motionintressen, t.ex i form av motionssedlar.	Förmännen bör se till att personalen trivs, mår bra och satsar på deras hälsa.	Arbetstagarnas välbefinnande i beaktande.	
Lära känna varandra lite bättre. Göra roliga saker tillsammans utanför jobbet, att det inte bara har med jobbet att göra Arbetsglädje kan också	Lära känna varandra bättre genom träffar utanför jobbet och göra något roligt tillsammans, det skapar arbetsglädje.	Samhörighet på sidan om jobbet	<b>GEMENSKAP UTANFÖR ARBETET</b>

<p>skapas utanför arbetsplatsen. t.ex att man gör något roligt tillsammans som främjar arbetsgemenskapen och då ger motivation till arbetet, som ger arbetsglädje. Också träffar (frivilliga) på sidan om jobbet, t.ex att gå ut och äta tillsammans kan skapa arbetsglädje.</p>			
<p>En bra arbetsmiljö bidrar också till arbetsglädje. Lämpliga utrymmen och redskap gör det lättare att jobba</p>	<p>En bra arbetsmiljö med lämpliga utrymmen och redskap bidrar till arbetsglädje.</p>	<p>Lämpliga arbetsutrymmen och redskap</p>	<p><b>GOD ARBETSMILJÖ</b></p>

## Vilka faktorer på arbetsplatsen bidrar till arbetsglädje enligt vårdpersonalen?

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Underkategori	Kategori
<p>...att vi litat på varandra. ..öppenhet.. Att vi kunde sakligt / ärligt tala även om svåra saker i arbetsteamet med varandra. Skapar glädje till varandra, är vänlig och pålitlig. Arbetsglädje beror på att man har bra arbetskollleger, som man öppet kan diskutera med och som man vet att man har ett stabilt och säkert arbetsförhållande med..</p>	<p>Arbetskollleger som är pålitliga, ärliga, positiva och kan diskutera öppet med. Stabila och säkra arbetsförhållanden.</p>	<p>Goda arbetskollrater</p>	<p><b>FUNGERANDE TEAMARBETE</b></p>
<p>...att vi respekterar varandra och allas åsikter. ...får komma med åsikter, Vi är alla olika med olika arbetssätt och det bidrar till en bra vård.. ...respektera andra.</p>	<p>Alla blir respekterade för den man är och får sin åsikt hörd.</p>	<p>Respektfullt förhållande</p>	
<p>...teamarbete fungerar.. ..bra arbetsmoral hos alla i personalen.. När arbetsteamet fungerar. Personal som trivs med sitt jobb, som du förstår hur dom fungerar och dom vet hur du fungerar. Även motgångar tas då lättare då personalen håller gemenskapen. God kamratanda och teamarbete. Ta andra i beaktande och vara hjälpsam. ...alla tas i beaktande.. Det att var och en drar sitt strå till stacken och andra behöver inte belastas mer än andra. ...att ingen mobbas.. ...att handla enligt gemensamma beslut..</p>	<p>Ett fungerande teamarbete där personalen har god arbetsmoral, trivs med sitt jobb, är hjälpsamma och skapar samhörighets känsla. Handla enligt gemensamma beslut.</p>	<p>Teamets attityder och samhörighet</p>	
<p>..gott humör.. Positivt tänkande och handlande.. ..gott humör.. Att folk kommer på gott humör på jobb! Kollleger med likasinnad positiv inställning. Mera humör! Posiviteten!</p>	<p>Positiva och glada kollleger.</p>	<p>Posiviteten</p>	
<p>Att ha en bra förmän som lyssnar på sin personal. Att vi också får höra positiva saker från cheferna och inte bara negativa saker som vi bör ändra/förbättra osv.</p>	<p>Förmannen lyssnar på sin personal. Positivt respons av förmannen</p>	<p>Förmän som lyssnar och ger positiv respons</p>	<p><b>GODA FÖRMANS EGENSKAPER</b></p>
<p>Med tillräckligt med handpar som gör arbetet behöver inte personalen slita ut sig och vi skulle</p>	<p>Tillräckligt med personal och tid för att göra sitt arbete ordentligt. Detta till fördel för klienternas välmående och personalens hälsa.</p>	<p>Tillräckliga resurser</p>	

<p>orka bättre med vårt arbete, dessutom skulle klienterna få mycket mera utevistelse och annat trevligt mys vi kunde göra tillsammans. Det skall finnas tillräckligt med personal för annars blir det alldeles för stressigt och ingen orkar. Tid är enligt mig också något som bidrar till arbetsglädje. Ifall man inte har tillräckligt med arbetstid då man jobbar, så blir man lättare stressad och arbetet lider då av det.</p>			
<p>Att vi i personalen skulle få känna oss viktiga i det arbete vi gör, att cheferna skulle uppskatta våra insatser även i vardagen och inte bara årligen i julfestalet. Det finns många olika och inte ens så dyra sätt att arbetsgivaren kunde visa sin uppskattning på, vilket säkert skulle öka arbetsglädjen på jobbet.</p>	<p>Personalen skulle känna sig viktiga och uppskattade. Större uppskattning av förmannen.</p>	<p>Uppskattning</p>	
<p>Förmåner så som kultursedlar, konditionssalskort gratis eller t.ex tre gånger massage gratis årligen som arbetsgivaren skulle bidra med för att personalen skulle orka bättre. Olika tillställningar som arbetsgivaren arrangerar årligen för personalen skulle öka samhörigheten och vi andan.</p>	<p>Förmåner som arbetsgivaren skulle bidra med för att personalen skulle orka bättre. Tillställningar som arbetsgivaren skulle arrangera för att stärka samhörigheten bland personalen.</p>	<p>Förmåner och tillställningar</p>	
<p>Fungerande och endamålsenliga utrymmen och hjälpmedel. Det är också viktigt att luftkonditioneringen funkar, vilket den tyvärr oftast inte gör. Arbetsglädjen förbättras även av yttre faktorer, bra och fungerande utrymmen. Vardagliga saker sköts i praktiken t.ex servicearbete. God mat, ständig omgivning, kreativitet, växtlighet och ljus. Snygg inredning och rätta arbetsverktyg. Ordning och reda... ..prydighet, renlighet..</p>	<p>Fungerande, endamålsenliga och bra utrymmen och hjälpmedel Städig och hemtrevlig omgivning</p>	<p>Utrymmen och hjälpmedel</p>	<p><b>ERGONOMISK OCH TREVLIG ARBETSMILJÖ</b></p>
<p>Åldringarna ger mig arbetsglädje ..att alla klienterna har det bra och får god vård.</p>	<p>Äldre människor, god vård och klienternas välmående ger arbetsglädje.</p>	<p>Äldre och deras välbefinnande</p>	<p><b>ÄLDRES VÄLBEFINNANDE</b></p>

## På vilket sätt påverkas vårdpersonalens hälsa av upplevelsen av arbetsglädje?

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Underkategori	Kategori
<p>..om man inte trivs med sitt arbete, mår man heller inte bra.</p> <p>...man orkar både fysiskt och psykiskt bättre med sitt arbete, om det verkligen ger en glädje, vilket i sin tur påverkar hälsan positivt..</p> <p>När jag känner arbetsglädje så orkar jag jobba fastän resurserna ibland är knappa till mängden arbete som finns.</p> <p>Man orkar bättre. Man mår / orkar psykiskt bättre.</p> <p>Sover bra, orkar bättre och ger bra resultat samt är där då en trevligare arbetskamrat och vårdare för de äldre.</p> <p>Min hälsa påverkas massor av arbetsglädje.</p> <p>Det är klart att arbetsglädjen har en stor betydelse, utan den skulle jag inte orka upp på morgonen eller orka göra långa nätter och vara ur slut hemma.</p> <p>Inte orkar man vara duktig och glad om man inte mår bra och då är det viktigt att se till att man är frisk..</p> <p>Jag tror absolut på att arbetsglädjen påverkas av hur man själv mår fysiskt och psykiskt.</p> <p>Hälsan är A o. O, när jag själv mår bra, så vill jag också andra väl, både klienter och arbetskamrater.</p> <p>Jag tror att din egen hälsa har en mycket stor betydelse av arbetsglädje.</p> <p>Människan är gjord för arbete. Kan man inte jobba är man inte lycklig eller nöjd, man mår dåligt.</p> <p>Det är klart att det är trevligare att vara på jobb om du känner arbetsglädje.</p> <p>Annars blir man stressad och deprimerad och det är ju inte bra för hälsan.</p> <p>Mår du inte bra, har du inte lust att gå till jobbet, drar du inte ditt strå till stacken för arbetsglädje heller.</p> <p>När man är glad och får jobba i en miljö som är harmonisk och stimulerande känner man sig omtyckt, viktig och älskad sådan som man är. Det bidrar till god hälsa åt hela personalen.</p>	<p>Om man trivs med sitt arbete och känner arbetsglädje mår man både psykiskt och fysiskt bättre och orkar göra ett gott arbete.</p> <p>Arbetsglädjen påverkas hur man mår både psykiskt och fysiskt.</p> <p>Att trivas på arbetsplatsen stöder hälsan.</p>	<p>Fysiskt och psykiskt välbefinnande.</p>	<p>FYSISK, PSYKISK OCH SOCIAL HÄLSA</p>
<p>Men hela människan måste vara i balans, har man inte</p>	<p>Balans mellan psykiskt-fysiskt- och socialt välbefinnande i alla miljöer.</p>	<p>Sambandet mellan psykiskt-fysiskt- och socialt välbefinnande</p>	

<p>det bra hemma och är lycklig påverkar det också jobbet och orket att kunna vara positiv.  Är min hälsa dålig synns det också i arbetet. Tar man hand om sig privat mår man bättre på jobbet och orkar bättre!  Den fysiska-psykiska-sociala hälsan viktig. Jag är positiv, har det bra hemma, är nöjd med mej själv, trivs på mitt jobb(trots problem ibland), är sällan sjuk, allt påverkar varann.  BRA arbetshälsa=både psykiskt och fysiskt välmående.</p>			
<p>Bra arbetshälsa är också att man känner sig viktig, ett personligt tack lyser upp ens dag totalt. Man känner sig då uppskattad och jag gör i alla fall ett mycket viktigt jobb tycker jag.  ...det ger mig glädje att få vara med och utveckla, sköta om "fina" äldre människor(ljuvliga åldringar) som man kan ge / har möjlighet att ge verkligt god vård åt.</p>	<p>Att känna sig viktig och uppskattad och vara med och utveckla och göra ett gott jobb stöder välbefinnandet.</p>		
<p>Skulle vara roligt om personalen blev erbjuden mera möjligheter att främja sin hälsa t.ex. Genom samarbetskolningar, möjligheter att delta i träningsgrupper t.ex. Nån form av innebandy eller zumba ja eller vad som helst egentligen.  Det som jag saknar är motionsedlar och kultursedlar.  ..om jag själv håller mig fysiskt i gott skick, sover och sköter om om mig är min arbetsglädje bra. Dvs. Att få ha fritid e viktigt även.  Har själv positiva vibbar av att sköta om sin hälsa.</p>	<p>Flera möjligheter att ta hand om sin hälsa t.ex motionsedlar/kultursedlar.  Arbetsglädjen ökar då man tar hand om sig själv.</p>	<p>Ta hand om sig själv.</p>	<p>DEN EGNA HÄLSAN</p>