



JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Health and Welfare

Vårdnära servicetjänster- En möjlighet till förändring?

- En kvalitativ intervjustudie

HUVUDOMRÅDE: *Socialt arbete*

FÖRFATTARE: *Alva Weber och Eline Tangen*

JÖNKÖPING 2018 Juni

Förord

Vi vill passa på att rikta ett stort tack till våra nära och kära för deras stöd under tiden vi har arbetat med denna uppsats. Vi vill även tacka vår handledare Maria Bennich som har väglett och gett oss många bra råd under processen.

Vi vill också tacka de personer i den aktuella kommunen som bistått med kontaktuppgifter till intervjupersoner som möjliggjort genomförandet av studien.

Vi vill till sist rikta ett varmt tack till våra intervjupersoner för ett stort engagemang och många kloka tankar som bidragit till genomförandet av denna studie.

Abstract

Elderly care is a sector facing major challenges due to the increased number of elderly people in combination with difficulties regarding recruitment and providing competence. In order to cope with this challenge, a larger municipality in southern Sweden has examined alternative competencies in the area and found that the competence of the assistance nurse can be released by redistributing the duties regarding service. Due to the fact that service duties instead are transferred to a new profession, called Care Services, this may solve a part of providing competence. The current labor market, which is characterized by recruitment difficulties, coincides with the fact that there are people far from the labor market. In our qualitative interview study, we have conducted two individual interviews with individuals who are well aware of the subject and we have also conducted a focus group interview in order to examine how professionals, who work on a daily basis to support people find their place in the labor market, perceive the new profession.

In order to analyze our empirical material we have used three theoretical starting points, which are the Human Relations perspective, the concept of competence as well as objectivity pluralism. In general, the results show that the new profession may be relevant to those persons who for various reasons have not yet found their place in the labor market. There have also been other clear profits combined with certain challenges that need to be taken into account in the future work with the new profession. In the municipality where the study was conducted, the new profession is not yet active and therefore it is challenging to discuss its future function and the implementation.

English title: Care Services- An opportunity for change?

Keywords: elderly care, Care Services, competence, recruitment, Human Relations perspective, The objectivity pluralism.

Sammanfattning

Äldreomsorgen är en sektor som står inför stora utmaningar på grund av det ökade antalet äldre i kombination med svårigheter vad gäller rekrytering och kompetensförsörjning. För att klara av denna utmaning har en större kommun i södra Sverige undersökt alternativa kompetenser inom området och funnit att undersköterskans kompetens kan frigöras genom att omfördela arbetsuppgifterna vad gäller service. Genom att serviceuppgifterna istället överförs till en ny yrkesroll, så kallad Vårdnära servicetjänster, kan detta komma att lösa delar av kompetensförsörjningen. Den rådande arbetsmarknaden, som präglas av rekryteringssvårigheter, sammanfaller med att det finns personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. I vår kvalitativa intervjustudie har vi genomfört två enskilda intervjuer med personer som är väl insatta i ämnet samt genomfört en fokusgruppsintervju för att undersöka hur yrkesverksamma, som på daglig basis arbetar med att stötta personer att hitta sin plats på arbetsmarknaden, uppfattar den nya yrkesrollen.

För att analysera vårt empiriska material har vi använt oss av tre teoretiska utgångspunkter vilka är Human Relations perspektivet, begreppet kompetens samt den objektivistiska pluralismen. I resultatet framkommer generellt att yrkesrollen kan komma att bli aktuell för de personer som av olika anledningar ännu inte hittat sin plats på arbetsmarknaden. Det har även framkommit andra tydliga vinster i kombination med vissa utmaningar som behöver tas i beaktande i det fortsatta arbetet med den nya yrkesrollen. I kommunen där studien utförts är yrkesrollen i dagsläget inte verksam och därför blir det en utmaning att diskutera dess framtida funktion och införandeprocess.

Engelsk titel: Care Services- An opportunity for change?

Nyckelord: äldreomsorg, Vårdnära servicetjänster, kompetens, rekrytering, Human Relations perspektivet, den objektivistiska pluralismen.

Innehållsförteckning

Förord.....	i
Abstract	ii
Sammanfattning.....	iii
Innehållsförteckning.....	iv
1. Inledning	1
1.2. Syfte och frågeställningar	2
1.3. Bakgrund	2
1.3.1. Äldreomsorgen och rekrytering.....	2
2. Tidigare forskning	5
2.1. Pilotstudie- Vårdnära servicetjänster	5
2.2. Återgång till arbete	5
2.3. Stöd för integration	6
2.4. Faktorer kopplat till anställning	6
3. Teoretiska utgångspunkter.....	9
3.1. HR perspektivet.....	9
3.2. Kompetensbegreppet.....	9
3.3. Den objektivistiska pluralismen	10
4. Metod	12
4.1. Den kvalitativa forskningsintervjun.....	12
4.2. Urval.....	12
4.3. Datainsamlingsmetod.....	13
4.4. Hermeneutisk tolkning	13
4.5. Förförståelse	14
4.6. Litteratursökning	14
4.7. Konstruktion av intervjuguide	14
4.8. Genomförande av intervjuer	15
4.9. Tolkning och bearbetning av data.....	15
4.10. Kvalitetskriterier	16
4.11. Etiska överväganden	17

5. Resultat	18
5.1. Arbetsmarknadsanställningar	18
5.2. Framväxten av yrkesrollen Vårdnära servicetjänster	19
5.3. Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster	20
5.3.1. Vinster med Vårdnära servicetjänster	21
5.3.2. Utmaningar med Vårdnära servicetjänster	22
5.3.3. Långsiktiga strategier.....	23
5.3.4. Målgrupp.....	23
5.3.5. Anpassning och utbildning	24
5.3.6. En anställnings betydelse.....	26
5.4. Att involvera medarbetare.....	27
5.5. Samarbete och samverkan	29
6. Analys och diskussion.....	30
6.1. Personer som står långt ifrån arbetsmarknaden	30
6.2. Kompetensförsörjning som viktig beståndsdel i en organisation	33
6.3. Ett A och B lag?	35
6.4. Slutdiskussion.....	35
7. Metoddiskussion.....	37
8. Litteraturförteckning.....	38
8.1 Böcker	38
8.2. Vetenskapliga artiklar	39
8.3. Rapporter	40
8.4. Avhandlingar.....	41
8.5. Uppslagsverk	41
8.6. Webbplatser	41
9. Bilaga	43
9.1. Inbjudan.....	43
9.2. Intervjuguide- enskilda intervjuer	44
9.3. Intervjuguide- fokusgruppsintervju.....	45

1. Inledning

En åldrande befolkning i kombination med svårigheter att rekrytera undersköterskor till äldreomsorgen är något som på nationell nivå medför utmaningar kring att skapa en så god omsorg för äldre som möjligt. Under de kommande tio åren kommer antalet äldre i befolkningen att öka samtidigt som antalet personer i arbetsför ålder ökar betydligt mindre och i vissa delar av landet till och med minskar (SKL, 2018). Rekrytering inom äldreomsorgen är något som även den studerade kommunen försöker utveckla långsiktiga strategier kring. Kommunen har fått en uppdragsbeskrivning från Social- och äldre nämnden att testa en ny yrkesroll¹, så kallad Vårdnära servicetjänster, som kommer att frigöra undersköterskorna från de nuvarande serviceuppgifterna såsom städning, matlagning och tvätt. Undersköterskorna ska istället kunna fokusera på det som de är utbildade till och har kompetens kring, nämligen omsorgen kring den äldre människan. Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster finns i olika delar av landet som exempelvis Landstinget Blekinge, Region Östergötland samt Region Norrbotten (Landstinget Blekinge, 2016; Region Östergötland, 2017; Region Norrbotten, 2016). Utöver en pilotstudie av Vårdnära servicetjänster gjord i Region Östergötland (Byström, 2007) finns det inte så mycket forskning kring ämnet.

Vårdnära servicetjänster blir en satsning som kan riktas till personer som av olika anledningar har det svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Det blir därför av intresse att studera Vårdnära servicetjänster utifrån ett kommunalt perspektiv och utifrån de som arbetar med att stötta personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Vår undersökning ligger i linje med och har relevans för socialt arbete genom att undersöka vilka uppfattningar dessa yrkesverksamma har kring yrkesrollen och vad den på olika sätt kan innebära. Undersökningen berör två spår som är aktuellt inom socialt arbete, dels handlar det om personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och hur de ska bli självförsörjande samtidigt som det är vanligt att socionomer är verksamma som både enhetschefer och biståndshandläggare.

¹ Vi är medvetna om att det finns olika rollteorier kring begreppet yrkesroll men det är inget som vi kommer att fördjupa oss kring i våra resonemang. Inom **den aktuella kommunen** benämns Vårdnära servicetjänster som en egen yrkesroll vilket är det begrepp som vårt resultat följer.

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet är att undersöka hur företrädare för kommunala arbetsmarknadsenheter och socialförvaltning resonerar kring en kommande yrkesroll inom äldreomsorgen kallad Vårdnära servicetjänster. Vi har därför specificerat frågeställningarna enligt följande:

- Hur beskrivs den nya yrkesrollens styrkor och svagheter?
- Vilka vinster och utmaningar anses den nya yrkesrollen innebära för personer som står långt från arbetsmarknaden?

1.3. Bakgrund

Äldreomsorgen är en sektor som står inför en rad utmaningar i hela landet på grund av demografiska- och organisatoriska förändringar samt svårigheter med personal- och kompetensförsörjning. Social- och äldrenämnden i den aktuella kommunen har därför gett Socialförvaltningen ett uppdrag som innefattar att under 2018 testa och utvärdera yrkesrollen Vårdnära servicetjänster som kommer att vara aktuell inom äldreomsorgen i den studerade kommunen. Yrkesrollen syftar till att fördela arbetsuppgifterna mellan de nuvarande undersköterskorna och vårdbiträdena då de i dagsläget utför samma typ av arbete, trots att den ena gruppen har undersköterskeutbildning och den andra inte. Yrkesrollens funktion blir därför att frigöra undersköterskorna från arbetsuppgifterna vad gäller service för att istället kunna utföra mer av de arbetsuppgifter som de är utbildade till och på så sätt frigörs denna kompetens.

1.3.1. Äldreomsorgen och rekrytering

Szebehely och Trydegård (2018) anger att den svenska äldreomsorgen utifrån ett internationellt perspektiv är förhållandevis generöst finansierad och välutbyggd. Resurserna till äldreomsorgen har dock inte hållit samma takt som den åldrande befolkningen. Enligt Sveriges kommuner och landsting (SKL) har kostnaderna i äldreomsorgen ökat snabbare än för välfärdstjänsterna som helhet mellan år 1980 och 2012 (SKL, 2014, s.20).

Den åldrande befolkningen har därför varit ett ämne för diskussion i samhällsdebatten under de senaste decennierna då Sverige beskrivs vara ett av de första länderna som fick uppleva en snabbt åldrande befolkning. Den ökande andelen äldre medför stora

utmaningar och Sverige kan som land vara av särskilt intresse angående dessa resonemang på grund av sitt, i mångt och mycket, unika välfärdssystem (Bengtsson & Scott, 2010, s.7; Bengtsson & Scott, 2011; Davey, Malmberg & Sundström, 2014; Lundgren & Ljuslinder, 2011; SCB, 2017). Socialstyrelsen (2017) skriver att den kommunala vård- och omsorgen står inför stora utmaningar avseende kompetens- och personalförsörjningen. Socialstyrelsen (ibid) beskriver vidare att personal- och kompetensförsörjning inte går att isolera från varandra då det första är en förutsättning för det andra. I dagsläget har Sveriges kommuner svårt att rekrytera både personer med adekvat kompetens och således även personer att ge adekvat kompetens till andra vilket resulterat i att personalen måste prioritera den grundläggande vården och omsorgen kring de äldre. Denna situation har lett till framväxten av nya yrkeskategorier som kräver kortare utbildning och kan bli ett sätt för att hantera bristen på arbetskraft och förbättra arbetsmiljön inom dessa verksamheter (Arbetsförmedlingen, 2018).

SKL (2018) skriver att välfärden i Sverige kommer behöva öka antalet anställda markant samtidigt som flertalet medarbetare förväntas gå i pension fram till år 2026. Inom välfärden i Sverige arbetar idag mer än en miljon människor men för att kunna klara välfärden framöver beskrivs en förändrad arbetsorganisation, arbetssätt och ny teknik vara nödvändigt. Fler människor som är utrikesfödda behöver komma i arbete och här kan utbildning inom välfärdsyrkena bli en viktig ingångsport (ibid). Ferry och Vironen (2011) skriver att migration och befolkningars åldrande kan ha betydande inverkan på arbetskraft, offentliga budgetar samt hälso- och välfärdsbestämmelser. Att stödja exempelvis migranters sysselsättning genom utbildning och karriärvägledning kan öka deltagandet i arbetslivet och därmed intensifiera social och ekonomisk inkludering (ibid). Bengtsson och Scott (2011) skriver om att integrera personer som invandrat till Sverige på arbetsmarknaden för att kunna öka antalet människor i arbetsför ålder. Författarna ger även andra förslag på hur demografiska utmaningar kan hanteras och anger bland annat att en ökning i pensionsålder samt arbetstimmar kommer att vara delar av lösningen (ibid).

SKL (2018) presenterar nio rekryteringsstrategier som kommuner, landsting och regioner kan använda sig av för att bättre kunna möta rekryteringsutmaningen. En av strategierna kallas för Använd kompetensen rätt och innebär att det behövs ett nytänkande kring vem som gör vad i verksamheterna och på så vis kunna utveckla arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper. Huvudfokus är att rätt kompetens på rätt plats kan skapa högre

kvalitet i verksamheterna och gränser för vem som gör vad kan behöva omprövas för att låta andra kompetenser och nya yrken bidra till kompetensförsörjningen (ibid). SKL (2014b) beskriver att det är många kommuner och landsting som arbetar med att ta fram servicetjänster inom äldreomsorgen för att klara av den sviktande kompetensförsörjningen. Genom att införa denna servicetjänst kan kompetent servicepersonal bli en del i lösningen att klara bemanningen genom att låta omsorgspersonalens kompetens användas på rätt sätt. Även Socialstyrelsen (2017) fångar upp detta fenomen och skriver följande: "Personalbristen har även medfört att flertalet av de intervjuade kommunerna har skapat nya tjänster, främst servicetjänster utan krav på utbildning, för att få fler medarbetare i syfte att utbildad personal ska kunna använda sin kompetens på ett ändamålsenligt sätt" (Socialstyrelsen, 2017, s. 33).

2. Tidigare forskning

Här presenteras den tidigare forskning som är relevant för vår studie vilket disponeras enligt följande rubriker: *Pilotstudie- Vårdnära servicetjänster*, *Återgång till arbete*, *Stöd för integration* samt *Faktorer kopplat till anställning*.

2.1. Pilotstudie- Vårdnära servicetjänster

En pilotstudie om vårdnära service har bedrivits på ett sjukhus i Region Östergötland (Byström, 2007). Studien avser en uppföljning kring hur vårdnära service har fungerat för de berörda parterna. I studien framkommer det att undersköterskorna och den externa utföraren COOR som anställdes som Vårdnära servicetjänster upplevde att fördelningen mellan arbetsuppgifterna var god. Under den aktuella perioden lämnades arbetsuppgifter gällande beställning och uppackning av tvätt samt förrådssysslor över till servicepersonalen. Uppföljningen visar att merparten av undersköterskorna hade en positiv inställning till att lämna över arbetsuppgifterna då uppackning av tvätt upplevdes vara en tung och svårhanterlig arbetsuppgift. En annan aspekt som undersköterskorna belyste var att de genom frigörelsen från serviceuppgifterna istället kunde göra mer för patienten och detta förbättrade även deras arbetsmiljö, både fysiskt och psykiskt (ibid).

2.2. Återgång till arbete

Audhoe, Nieuwenhuijsen, Hoving, Sluiter och Frings-Dresen (2018) skriver att sjukskrivning på grund av psykisk funktionsnedsättning såsom depression, ångest och stressrelaterade sjukdomar har ökat betydligt över hela världen de senaste årtiondena. Psykiska funktionsnedsättningar är för närvarande den främsta orsaken till arbetsplatsfrånvaro. Mot bakgrund av detta utförde Audhoe et al. (2018) en studie i Nederländerna med syftet att utvärdera hinder och lösningar för återgång till arbete för människor som är arbetslösa efter sjukskrivning på grund av sin psykiska funktionsnedsättning. Empirin samlades in genom 25 semistrukturerade intervjuer med deltagare från den aktuella målgruppen i syfte att jämföra intervjuer och gruppdiskussioner. Därefter utfördes en kvalitativ analys för att identifiera och tematisera mönstren avseende deltagarnas attityder gällande återgång till arbete. Det framkommer att deltagarnas attityder och inställning kring sin egen process att återgå till arbete påverkas av om personen själv kan förutse och genomföra lösningar. Studien urskiljer att deltagarna kan komma att behöva stöd vid strukturering och organisering. Forskarna ser

fördelar i att tillsammans göra en prioriteringsplanering för att tydligt se i vilken ordning utmaningar behöver tas omhand. Detta för att istället kunna fokusera på lösningarna och även närma sig återgång till arbete (Audhoe et al., 2018).

2.3. Stöd för integration

Abdulla (2017) skriver i sin avhandling om etablering och migranternas tillträde på den svenska arbetsmarknaden. Denna kvalitativa intervju- och observationsstudie undersöker hur nyanlända skapar mening i sina nya liv och vilket lärande detta meningsskapande genererar. Urvalet grundar sig i nyanlända arabisktalande vuxna i olika åldrar som har varierande socioekonomiska, religiösa och akademiska bakgrunder. Författaren skriver att enligt svenska policydokument är målet för nyanlända vuxna att de ska bli etablerade i det svenska samhället under sin tvååriga introduktionsperiod, vilken påbörjas efter erhållet permanent uppehållstillstånd. Etableringen beskrivs främjas av att migranten deltar i kursen samhällsorientering, SFI, och olika arbetsrelaterade insatser. Den huvudsakliga anledningen till att det finns ett introduktionsprogram är att underlätta nyanländas etablering i samhället och i arbetslivet för att bli självförsörjande så snart som möjligt efter deras ankomst. Studiens resultat visar på att migranternas syn på praktik och studier är viktiga då de kan leda till arbete eller bidra till inträdet på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt har de nyanlända också gett uttryck för att det tar tid att lära sig det svenska språket. Det framkommer även att migranterna kan bli anvisade aktiviteter, praktik eller arbete som varken matchar deras behov eller kompetens. Studien visar även att det finns en vilja att arbeta även om arbetet inte motsvarar migranternas tidigare yrke. Det finns en tanke om att kunna välja vad man ska arbeta med vilket författaren lyfter fram i ljuset av individens självständighet och valfrihet. Studien visar också migranternas önskan om att det svenska samhället ska utnyttja deras tidigare kompetens som kan hjälpa till i integrationsprocessen (ibid).

2.4. Faktorer kopplat till anställning

Johanson och Bejerholm (2017) utförde en kvantitativ tvärsnittsstudie i Sverige med syfte att undersöka relationer mellan depressionsgrad i förhållande till ett flertal olika begrepp såsom empowerment² och livskvalitet hos 61 arbetslösa personer med affektiva störningar såsom depression och bipolär sjukdom. Studien genomfördes med hjälp av ett

² Nationalencyklopedin beskriver att empowerment används för att stärka individens möjlighet att bli mer självständig, kunna formulera egna mål och ta makt över sitt eget liv (empowerment, 2018).

frågeinstrument innehållande psykosociala faktorer samt sociodemografi. Studiens resultat visade signifikanta samband genom korrelations- och regressionsanalyser mellan depressionsgrad och empowerment samt mellan depressionsgrad och livskvalitet. Studiens slutsatser belyser att en god förhållning till empowerment samt strategier som stödjer livskvalitet är nödvändigt för att stötta dessa människor att återgå till arbete. Genom en förbättrad empowerment och livskvalitet vid återgång till arbete kan depressionsgraden minska hos arbetslösa med affektiv störning, vilket i sin tur kan förhindra långtidsarbetslöshet (Johanson & Bejerholm, 2017).

Eriksson och Lindström (2006) skriver att syftet med deras systematiska forskningsöversikt var att granska, analysera och sammanställa empiriska fynd kring det salutogena perspektivets begrepp känsla av sammanhang (KASAM)³ och undersöka dess kapacitet för att förklara hälsa och dess dimensioner. Den systematiska forskningsöversikten avser den kunskapsbas om salutogen forskning som publicerades från år 1992 till och med år 2003 och omfattar 458 vetenskapliga publikationer och 13 doktorsavhandlingar. Studiens resultat visar att KASAM är starkt relaterat till upplevd hälsa, i synnerlighet den psykiska hälsan. Det visade sig att detta förhållande är manifesterat i studiepopulationer oberoende av ålder, kön, etnicitet, nationalitet och studiedesign. KASAM är därför en viktig bidragsgivare för utveckling och underhåll av människors hälsa, men förklarar inte ensam den allmänna hälsan. Studiens slutsats visar att KASAM verkar vara en hälsofrämjande resurs som stärker och utvecklar ett positivt subjektivt hälsotillstånd och författarna menar att det kan vara av betydelse att använda sig mer av detta förhållningssätt i praktiken (ibid).

I Perkins, Raines, Tschopp och Warners (2009) vetenskapliga artikel framkommer att de flesta människor återhämtar sig från allvarliga psykiska funktionsnedsättningar. Författarna skriver att återhämtning både omfattar interna processer och externa faktorer genom interaktion med omvärlden. Viktiga aspekter av återhämtningsprocessen är sysselsättning, utbildning och delaktighet i samhället. Trots att sysselsättning är en viktig del i denna process så har det rapporterats att arbetslöshet bland personer med psykiska funktionsnedsättningar är tre till fem gånger högre än bland de som inte har någon psykisk funktionsnedsättning. I likhet med vad Perkins et al. (2009) resonemang kring betydelsen av sysselsättning i återhämtningsprocessen har en kvalitativ studie i

³ KASAM betyder känsla av sammanhang och är ett begrepp som används i det salutogena perspektivet. KASAM handlar om att en människa ska känna hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet då dessa är centrala delar i att ha en känsla av sammanhang (Antonovsky, 1991).

Andalusien genomförts av Saavedra, Lo'pez, Gonza och Cubero (2015) kring just denna påverkan. Genom semistrukturerade intervjuer undersöktes de betydelse som deltagarna hänförelse till deras arbetslivserfarenhet kopplat till återhämtningsprocessen. Utifrån studiens resultat kunde forskarna urskilja en förbättring av personernas självkänsla tack vare deras engagemang i produktiva verksamheter och lärande av nya aktiviteter. Deltagarna framförde dessutom en upplevd förbättring gällande deras organisering av tid. Författarna skriver vidare att arbetsstressen kan riskera att påverka återhämtningsprocessen för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Denna stress bör dock inte ses som ett hinder till att personen inte ska arbeta utan snarare blir en utmaning där individen får arbeta mer intensivt med sig själv. Perkins et al. (2009) skriver att personer med psykiska funktionsnedsättningar kan stöta på utmaningar i att nå en total social integration då social exkludering, låga förväntningar, fördomar och diskriminering kring denna målgrupp är framträdande i samhället.

Den presenterade forskningen lägger fokus på olika perspektiv som kan kopplas till arbete och anställning. Audhoe et al. (2018) skriver om faktorer som påverkar processen att återgå till arbete efter en sjukskrivning. Utifrån Abdullas (2017) studie kan det förstås att migranternas behov och kompetens inte alltid matchas ihop till praktik eller arbete. Johanson och Bejerholm (2017) beskriver att livskvalitet och empowerment kan vara viktiga faktorer för återgång till arbete. I Erikssons och Lindströms (2006) studie framkommer det att KASAM verkar vara en hälsofrämjande resurs som stärker individen. Perkins et al. (2009) skriver om sysselsättning som en viktig del i återhämtningsprocessen som även har studerats av Saavedra et al. (2015). Utifrån studiens resultat kunde forskarna urskilja en förbättring av personernas självkänsla tack vare deras deltagande i olika aktiviteter (ibid). Pilotstudien av Byström (2007) studerar Vårdnära servicetjänster utifrån en sjukhuskontext där det framkommer positiva effekter av införandet.

Utifrån ovanstående studier framkommer att det, utöver en pilotstudie, saknas forskning kring det specifika ämnet Vårdnära servicetjänster vilket motiverar relevansen för vår studie och dess frågeställningar. Vår studie skulle även kunna bidra till en ökad medvetenhet kring att rekryteringsvårigheterna i äldreomsorgen sammanfaller med att det finns personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

3. Teoretiska utgångspunkter

Nedanstående teoretiska utgångspunkter är av relevans för att förstå vår undersökning. Här har vi sett att det är förtjänstfullt med Human Relations (HR) perspektivets grundantaganden som i allmänhet lyfter personalens kompetens och resurser som viktiga delar i en organisation. Därutöver blir den objektivistiska pluralismen av relevans för att förstå de yrkesverksamma resenemang kring personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

3.1. HR perspektivet

Bolman och Deal (2015) skriver att HR perspektivet anger förhållandet mellan människor och organisationer. De föregångare som lade grunden för HR- perspektivet argumenterade för att människors förmågor och engagemang utgör viktiga resurser som antingen hjälper eller stjälper en organisation. Perspektivet vilar på grundantagande om att människor och organisationer behöver varandra och betonar vikten av att försöka förändra individerna inom organisationen genom exempelvis utbildning och arbetsrotation. När överensstämmelsen mellan individ och organisation är god så tjänar båda parterna på det genom att personalen får ett meningsfullt arbete, och organisationerna får den kunskap som krävs för att nå framgång (ibid).

Inom ramen för HR- perspektivet där personalens kunskaper och färdigheter tas tillvara blir det av intresse att redogöra för hur begreppet kompetens kan förstås. I nedanstående avsnitt beskrivs hur vi definierar begreppet för att förklara vårt empiriska material.

3.2. Kompetensbegreppet

Bennich (2012) beskriver att arbetsuppgifterna inom äldreomsorgen tidigare främst avsett hemliknande uppgifter och krävde därför ingen formell utbildning. I takt med att äldre blev mer multisjuka i kombination med ett större omsorgsbehov ändrades kraven på omsorgspersonalen. Genom utbildning skulle omvårdnadspersonalen ges kompetens och bättre förutsättningar till att kunna utföra sitt arbete på ett bättre sätt (ibid).

Kompetens i sin tur är ett komplext begrepp som kan definieras på många olika sätt. Ellström (1992, s. 21) definierar begreppet enligt följande: ”Med kompetens avses här en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext”. Bennich (2009) bryter i sin tur ned begreppet kompetens och vad det kan

tänkas innebära inom omsorgsarbetet. Författaren skriver att omsorgskompetens innefattar tre delar: sak-, relations- och förändringskompetens. Författaren förklarar vidare att sakkompetens är faktainriktad och är den delkompetens som används när omsorgspersonalen lägger om ett sår, utför tunga lyft eller genomför praktiska vardagssysslor. Relationskompetens bygger på förmågan att vara lyhörd och visa respekt för äldres integritet och behov. Dessutom handlar denna delkompetens om att anpassa bemötandet efter situationen samt förmågan att samarbeta och kommunicera. Denna förmåga är även viktig i kommunikationen med andra involverade såsom anhöriga och kollegor. Förändringskompetens handlar om att kunna prioritera och organisera arbetet samt ha förmågan att hantera förändringar inom organisationen.

Bennich (2012) utförde en studie kring de olika delkompetenserna och resultatet visar att den delkompetens som ansågs vara den mest behövande är relationskompetensen, då denna ses som avgörande för en god kvalitet i äldreomsorgen. En svårighet med denna delkompetens är att den ofta tillämpas på en individuell nivå snarare än som ett organisatoriskt fenomen. Om relationskompetensen kombineras med förändringskompetensen möjliggör detta att en balans uppnås mellan de olika delkompetenserna.

3.3. Den objektivistiska pluralismen

För att förstå de yrkesverksammars resonemang kring personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, uppfattar vi att Brülde (2003) har utvecklat förtjänstfulla resonemang om meningsfullheten i att ha ett arbete. Författaren beskriver en teori om ett synsätt kring god livskvalitet, nämligen den objektivistiska pluralismen. Författaren beskriver att människan enligt den objektivistiska pluralismen mår bäst vid en aktiv tillvaro och bör ha ett meningsfullt och kreativt arbete, som individen själv värdesätter, för att ha ett betydelsefullt liv. Vidare förs ett resonemang som grundar sig i uppfattningar om människans natur gällande att relationer till andra människor och att ha en adekvat självbild är centralt för en god livskvalitet. Denna teori är en teori av många om livskvalitet och kan kombineras med dessa och bör även användas som ett komplement för att förstå djupet i livskvaliteten (ibid).

Brülde och Fors (2014) skriver om vad som gör ett liv meningsfullt och kommer fram till att det är en högst individuell fråga då den till stor grad handlar om vad just individen anser är meningsfullt. Meningsfullheten i en persons liv är därför helt beroende av vad

denne själv tycker, tänker och huruvida denna trivs med sitt liv och vill leva på det vis. Författarna utför en studie för att studera hur människors självskattande meningsfullhet korrelerar med de faktorer som på teoretiska grunder gällande att ha ett meningsfullt liv genom meningsfulla aktiviteter och genom strävan mot värdefulla mål samt att ingå i ett större sammanhang. Att vara delaktig i samhället, genom att ha en anställning och vara självförsörjande, är enligt vår tolkning central för de som står långt från arbetsmarknaden (ibid).

4. Metod

4.1. Den kvalitativa forskningsintervjun

Kvale och Brinkmann (2014) skriver att en intervju är ett samtal som har en struktur och ett syfte. Till skillnad från vardagliga samtal där åsikter utbyts spontant handlar intervjun om att intervjuaren utifrån genomtänkta frågor och ett lyhört lyssnande skaffar sig kunskap. I den kvalitativa forskningsintervjun introducerar intervjuaren ämnet för att sedan undersöka intervjupersonens svar. Genom den kvalitativa forskningsintervjun försöker intervjuaren förstå världen ur intervjupersonernas synvinklar och erfarenheter.

Bryman (2011) skriver att kvalitativa intervjuer har intresset riktat mot den intervjuades ställningstaganden och kännetecknas därmed av en flexibilitet där intervjun tillåts att röra sig i olika riktningar. Syftet med fokusgruppen och de enskilda intervjuerna var att utgå från de kommunala organisationernas perspektiv mot bakgrund av att hantera de utmaningar inom äldreomsorgen, samt att de människor som står utanför arbetsmarknaden ska komma i arbete.

4.2. Urval

Valet att studera Vårdnära servicetjänster togs i dialog med den undersökta kommunen. Empirin har samlats in genom två enskilda intervjuer samt en fokusgruppsintervju. De enskilda intervjuerna gjordes med en representant från Äldreomsorgen och en representant från Socialförvaltningen i den aktuella kommunen. Dessa representanter förmedlades genom kontakten med kommunen utifrån att de har kunskap och insikt om organisation och verksamhet inom äldreomsorgen. I fokusgruppsintervjun deltog representanter från fem olika verksamheter. De berörda verksamheterna är följande: Arbetsmarknadsenheten, Stöd till arbete och studier, Arbetsförmedlingen samt Vuxenutbildningen. Dessa verksamheter karaktäriseras av att stötta personer att hitta sin plats på arbetsmarknaden.

Genom kontakten med den aktuella kommunen förmedlades kontaktuppgifter till enhetschefer på respektive verksamhet. En mailkontakt med enhetschefen för respektive verksamhet upprättades där inbjudan till fokusgruppsintervjun bifogades, se *bilaga-Inbjudan*. Därefter förmedlade respektive enhetschef kontaktuppgifter till den

yrkesverksamme som beslutat sig för att delta. Urvalet grundar sig således på ett bekvämlighetsurval.

4.3. Datainsamlingsmetod

Vi har valt att både använda oss av två enskilda intervjuer och en fokusgruppsintervju för att kunna presentera en bredd i vårt resultat. Fokusgrupp valdes som intervjuform för att uppmuntra till diskussion mellan deltagarna vilket i sin tur kunde bidra till en djupare förståelse kring den tänkta yrkesrollen. Eftersom Vårdnära servicetjänster är ett förhållandevis nytt ämne kunde fokusgruppsintervjun, genom sin kollektiva interaktion, frambringa fördjupade resonemang. Fokusgruppsintervjun innebär att moderatorn (samtalsledaren) intervjuar flera personer samtidigt om ett visst tema eller en frågeställning (Bryman, 2011; Kvale & Brinkman, 2014). Att välja fokusgrupp var också motiverat utifrån att undersökningen involverade enheter med liknande uppdrag att stötta personer som står långt från arbetsmarknaden. Vid sidan av fokusgruppen genomfördes två enskilda intervjuer med företrädare för socialförvaltningen i nämnda kommun.

4.4. Hermeneutisk tolkning

Bryman (2011) skriver om tolkningsperspektivet som grundar sig i begrepp såsom förståelse och tolkning. Hermeneutik är en riktning inom interpretativismen och den centrala idén som ligger till grund är att forskaren ska söka fram textens mening utifrån det perspektiv som dess upphovsman haft och inbegriper därmed ett fokus på just den sociala och historiska kontexten (Bryman, s. 32 och 507). I linje med vad Payne (2014) skriver om att hermeneutik innebär studiet av tolkningar så har vi tolkat deltagarnas resonemang. Deltagarna lyfter fram olika perspektiv utifrån sin kontext och förförståelse som vi sedan tolkar och skapar mening kring (ibid). Hermeneutikens sätt att betrakta läsprocessen är att det inte räcker med att avläsa texten utan att det även måste tolkas, vilket görs främst utifrån vår egen förförståelse kring ämnet men vi skapar också ordning och analyserar materialet genom den tematiska analysen (Hartman, 2003).

Efter att empirin samlats in valdes våra teoretiska utgångspunkter som varit behjälpliga i att förstå och analysera vårt material. Vår litteratursökning har heller inte varit given utan vi har fördjupat oss i relevant litteratur under processens gång.

4.5. Förförståelse

Den förförståelse vi författare har inom ramen för denna kontext baseras på att vi båda har arbetat och fortfarande arbetar inom äldreomsorgen utifrån rollen som biståndshandläggare. Därigenom har vi fått en förförståelse för myndighetsutövning genom socialtjänstlagen. Vi studerar vårt sista år på Socionomprogrammet på Jönköping University och har genom våra verksamhetsförlagda studier (VFU) under totalt 15 veckor fått erfarenheter i hur olika verksamheter kan se. Vi har även fått en viss insikt i hur andra kommuner arbetar genom de kontaktkommuner vi tilldelades och arbetade utifrån i huvudsak under första året på utbildningen. Tankar och kunskap om yrkesrollen Vårdnära servicetjänster var något nytt för oss båda och vi hade därmed inte någon nämnvärd referensram kring det specifika ämnet.

4.6. Litteratursökning

Vi har använt oss av litteratur skriven på både svenska och engelska. Artikelsök skedde i huvudsak på engelska och vi gjorde ett medvetet val i att begränsa oss till åren 2008-2018 och att endast granska vetenskaplig publicering som var peer-reviewed kring ämnena demografi, åldrande, rekrytering och arbetsmarknad. Hartman (2003) skriver om att söka olika typer av litteratur i form av böcker, rapporter och uppsatser och hur dessa kan användas. Författaren skriver att de kan erbjuda en referensram till arbetet för att exempelvis beskriva tidigare forskning på området, vilket även speglar våra erfarenheter under litteratursökningen. I ett senare skede fann vi annan relevant litteratur i form av två doktorsavhandlingar och en utvärdering om Vårdnära servicetjänster. De böcker vi har använt oss av är inte begränsade till något medvetet tidsspann.

4.7. Konstruktion av intervjuguide

Efter att vi bestämt oss för att empirin skulle samlas in genom en fokusgruppsintervju och två enskilda intervjuer började vi tänka kring hur intervjuerna skulle gå till och vi upprättade även en tidsplanering. Intervjuguiden formulerades i huvudsak utifrån C-uppsatsens preliminära frågeställningar och syfte. För att anpassa frågorna till respektive enskild intervju använde vi oss utav samma intervjuguide med viss modifikation, se *Bilaga Intervjuguide- enskilda intervjuer*. De två enskilda intervjuerna fokuserade på specifika frågor snarare än teman, vilket kan beskrivas som mer strukturerade former av intervjuer. I

fokusgruppsintervjun använde vi oss av teman som kan liknas vid semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2011). Dessa fyra olika teman var målgrupp, arbetsmarknad, yrkesrollen Vårdnära servicetjänster samt en anställnings betydelse, se *Bilaga Intervjuguide-fokusgruppsintervju*. Deltagarna hade därmed en stor frihet i att utforma sina svar och frågorna behövde inte komma i samma ordning som intervjuguiden, vilket även gav upphov till en viss följsamhet och inbjudan till diskussion. Det mest karaktäristiska för intervjuguiderna är att de genomsyras av öppet formulerade frågor.

4.8. Genomförande av intervjuer

Samtliga intervjuer spelades in och genomfördes under en period av nio dagar. Vid fokusgruppsintervjun intog vi som moderatorer en relativt passiv roll och använde oss av öppna frågor för att låta intervjupersonerna få göra sina röster hörda genom diskussion kring ämnet. Kvale och Brinkmann (2014) skriver att moderatorn bör lägga fokus på att introducera diskussionsämnet för ett meningsutbyte mellan intervjupersonerna, vilket vi också tog i beaktande vid fokusgruppsstillfället. Miljön är en faktor som kan påverka ett möte eller ett samtal och det är något som vi reflekterade kring under denna tidpunkt. Till fokusgruppen valdes en neutral plats där ingen av deltagarna arbetar dagligen, detta för att motverka eventuell maktobalans mellan dem. De enskilda intervjuerna blev annorlunda främst utifrån antalet personer och genomfördes på respektives arbetsplats mot bakgrund av att det skulle vara tidsbesparande för deltagaren.

4.9. Tolkning och bearbetning av data

Efter genomförda intervjuer började arbetet med att transkribera och skriva ut intervjumaterialet. Detta var en tidskrävande period där vi valde att arbeta både enskilt och gemensamt. De inspelade intervjuerna raderades efter transkribering. Utifrån vårt syfte med intervjuerna lades tonvikt på att beskriva vad som sades snarare än hur det sades. Intervjuerna lästes igenom i sin helhet och kategoriserades med syftet att finna gemensamma teman som kunde hjälpa oss att förstå kontexten utifrån våra frågeställningar. Bryman (2011) skriver att den tematiska analysen är en av de vanligaste infallsvinklarna när det gäller behandling av kvalitativ data då de flesta analysstrategierna innehåller, mer eller mindre, ett sökande av teman. Våra teman återges i form av rubriker under uppsatsens resultatdel och har upprättats utifrån meningsbärande enheter som innefattar ord och meningar som togs upp vid intervjutillfällena. Vissa teman belyste frågor ur olika perspektiv vilket då blev underteman som presenteras som underrubriker i

uppsatsens resultatdel. Vissa teman och underteman belystes under samtliga intervjutillfällen medan andra enbart lyftes under fokusgruppstillet. I resultatet presenteras respektive deltagare i fokusgruppen följt av en bokstav: Deltagare A, B, C, D eller E. Den enskilda intervjun gjord med representanten från Socialförvaltningen benämns därefter: Representant från Socialförvaltningen. Den enskilda intervjun med representanten från äldreomsorgen benämns även den på samma sätt: Representant från Äldreomsorgen I de citat där ord eller meningar har utelämnats har en markering skrivits ut i form av tre punkter (...). I de citat där meningar har uteslutits och byggts upp från olika delar av intervjuerna, exempelvis där intervjudeltagarna återanvänder till ett tidigare tema eller resonemang, har detta markerats med punkter och snedstreck (.../...)

I uppsatsens analys- och diskussionsdel diskuteras studiens empiri utifrån teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning.

4.10. Kvalitetskriterier

Bryman (2011) skriver om alternativa kriterier för bedömning av kvalitativa undersökningar. Tillförlitlighet är ett sådant begrepp som innefattar fyra delkriterier vilka är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera.

Trovärdighet fokuserar på trovärdigheten i den beskrivning som en forskare kommer fram till och avgör därmed hur den uppfattas i andra människors ögon (ibid). I studiens resultatanalys har citat nämnts för att exemplifiera och beskriva den kontext som vi har studerat. Vi har även i samråd upprättat intervjuguider för att ha samma utgångspunkt och förståelse för frågorna och vi båda har medverkat vid samtliga intervjutillfällen.

Överförbarhet innefattar huruvida man kan överföra resultaten till en annan miljö än den studerade vilken är svårt i kvalitativ forskning då den ofta inbegriper en liten grupp av individer som har vissa gemensamma egenskaper (ibid). Studien har ett begränsat urval bestående av en liten grupp individer som rimligtvis inte kan överföras till andra miljöer. Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster har ett i grunden liknande upplägg avseende fokus på servicetjänster såsom tvätt, städ och inköp men kan variera utifrån behov och verksamhet. Därför intar vi en försiktighet i att generalisera resultatet.

Pålitlighet innebär att forskaren kan beskriva de olika faserna i forskningsprocessen genom en fullständig och tillgänglig redogörelse (ibid). I denna studie har vi noga beskrivit uppsatsprocessen i metoddelen och även synliggjort olika faktorer som har

kunnat påverka resultatet i syfte att reda ut oklarheter. Vårt mål har varit att beskriva uppsatsprocessen för att läsaren tydligt ska kunna följa denna process.

Möjlighet att styrka och konfirmera innebär att som forskare ha en insikt i att det inte går att få någon fullständig objektivitet i samhälllig forskning utan istället försöka säkerställa att man har agerat i god tro. Det ska förstås att forskaren inte medvetet låtit personliga värderingar eller teoretiska utgångspunkter låtit påverka utförandet (ibid). Hermeneutik med tolkningen i fokus har varit vår vetenskapliga ansats och våra teoretiska utgångspunkter valdes efter datainsamlingen under analysprocessen.

4.11. Etiska överväganden

En etisk medvetenhet har eftersträvats genom reflektioner oss författare emellan under uppsatsprocessen. Bryman (2011) skriver om grundläggande etiska frågor rörande frivillighet, integritet och konfidentialitet. Det finns fyra etiska principer i svensk forskning vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Innan datainsamlingen skickades ett informationsbrev/inbjudan ut till potentiella verksamheter vars yrkesverksamma möjligen skulle kunna delta i fokusgruppsintervjun. Inbjudan återfinns som en bilaga, se *Bilaga- Inbjudan*. Inbjudan innehåller information kring studiens syfte, deltagarnas frivillighet samt vilka moment som ingår i fokusgruppen. Konfidentialitetskravet beskrivs i inbjudan för att tydliggöra att de enskildas uppgifter behandlas med största möjliga konfidentialitet och att dessa uppgifter enbart kommer att användas till studiens ändamål. Information gällande de etiska principerna beskrevs inledningsvis vid samtliga intervjutillfällen och vi har även informerat om kontakten med den aktuella kommunen, att de kommer ta del av vår studie och därför kan komma att använda vissa delar i sitt fortsatta arbete kring yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. I likhet med vad Jacobsen (2012) skriver så ska etiska överväganden genomsyras och reflekteras kring löpande som en röd tråd genom hela forskningsprocessen och därmed bör eftersträvas så långt som möjligt (ibid). Vi har vid återkommande tillfällen reflekterat tillsammans kring etiska frågor. Dessa frågor har exempelvis berört tankar om hur intervjuinspelningarna bör hanteras, hur transkriberingen ska ske samt hur vi benämner intervjudeltagarna i studien.

5. Resultat

Nedanstående resultat presenterar den insamlade empirin som genom en tematisk analys beskrivs utifrån olika huvud- och underrubriker och exemplifieras med hjälp av citat. Huvudrubrikerna är följande: *Arbetsmarknadsanställningar*, *Framkomsten av yrkesrollen Vårdnära servicetjänster*, *Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster*, *Att involvera medarbetare* samt *Samarbete och samverkan*. Under huvudrubriken *Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster* finns ett antal underrubriker för att få en sammanhållen förståelse kring denna rubrik.

5.1. Arbetsmarknadsanställningar

Under intervjun med representanten från Socialförvaltningen samt under fokusgruppstillfället framkommer att det finns arbetsmarknadsanställningar, så kallade extratjänster, som liknar servicetjänsten som yrkesroll i form av att en person som står långt ifrån arbetsmarknaden utför serviceliknande uppgifter på ett äldreboende. Dessa tjänster kräver ingen utbildning och det lyfts vid intervjutillfällena att det finns personer som har fungerat väl i dessa sammanhang. Arbetsmarknadsanställningar sträcker sig under ett års tid och har i syfte att fungera som en extra resurs och blir på så vis ingen långsiktig lösning. Under fokusgruppstillfället beskriver en av deltagarna dilemmat i att det finns ett stort behov av dessa arbetsmarknadsanställningar som kan möjliggöra att personer som står långt ifrån arbetsmarknaden får erfarenhet i äldreomsorgen, samtidigt som dessa personer inte anställs efter det gånga året då man från arbetsgivaren sida kräver en undersköterskeutbildning.

Arbetsmarknadsanställningen är ett år, den ska inte vara långsiktig. Det ska inte vara en lösning till arbetsgivaren egentligen att ha det långsiktigt för då ska ju arbetsgivaren anställa och då kräver de att de ska vara undersköterskor, man anställer inte ett vårdbiträde än så länge.... innan har ju både facket och även vårdpersonalen varit lite sådär att alla ska vara undersköterskor, vi ska vara uppe på en viss nivå precis... Men idag är vi i ett läge där det inte kommer funka. Vi bittar inte så många utbildade undersköterskor så vi måste ta tillbaka gamla vårdbiträden eller vad vi nu väljer att kalla det. (Deltagare A i fokusgrupp)

Utifrån ovanstående citat blir det tydligt att arbetsmarknadsanställningar är en kortsiktig lösning som i kombination med anställningskraven att vara utbildad

undersköterska försvårar processen till att komma in på arbetsmarknaden för dessa personer. Behovet av rekrytering är stort men det finns inte tillräckligt många utbildade undersköterskor.

5.2. Framväxten av yrkesrollen Vårdnära servicetjänster

Intervjuerna visar att det finns och har länge funnits rekryteringssvårigheter inom äldreomsorgen vilket har gjort att kompetensförsörjningen blivit lidande. Följande citat visar denna utmaning:

Vi står inför en stor utmaning med att hitta medarbetare och att hitta rätt kompetens på medarbetare. (Representant från Socialförvaltningen)

På grund av bristen på utbildade undersköterskor har den studerade kommunen istället valt att anställa så kallade vårdbiträden. Representanten från Socialförvaltningen berättar i intervjun att vårdbiträden är en yrkeskategori som utför samma typ av arbetsuppgifter som undersköterskorna med enda skillnaden att de inte har någon undersköterskeutbildning. Trots detta försök till att klara av personalförsörjningen så är arbetsmiljön för befintlig personal oerhört pressad.

...Vi har kommit till en punkt där vårdpersonalen, alltså undersköterskor ute på äldreboende idag säger... att det går inte och det finns ingen. (Deltagare A i fokusgrupp)

Utifrån ovanstående resonemang lyftes även ett annat perspektiv kring hur arbetsförhållandena inom äldreomsorgen idag ser ut. Deltagare C uttryckte en oro kring den rådande situationen utifrån dennes yrkesroll och menar att det inte är bra att omsorgspersonalen beskriver att de går på knäna, jobbar över, svårt att hitta vikarier samt att de inte får sin semester. Deltagaren menar att detta är en större fråga och detta exemplifieras i citatet nedan:

Vad gör det med den personalen? Och hur lång tid dröjer det innan de också hamnar utanför av en eller annan anledning? Då har vi ännu fler vi ska ta hand om och ännu färre som gör det. Så det är ett samhällspolitiskt dilemma som någonstans... måste samverkas runt... (Deltagare C i fokusgrupp)

Utifrån denna situation framkommer det i intervjun med Representanten från Socialförvaltningen att kommunen har fått ett politiskt uppdrag från Social- och Äldrenämnden att testa och utvärdera den nya yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. Vidare berättar representanten från Socialförvaltningen att uppdraget från början var mycket bredare då det inte var specificerat på att titta på alternativa kompetenser i just äldreomsorgen utan i Socialförvaltningen i stort. Detta medförde att Socialförvaltningen i den aktuella kommunen startade en utredning för att se var dessa alternativa kompetenser behövs.

5.3. Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster

Den aktuella kommunen startade med en utredning efter att de fått uppdraget från Social- och äldrenämnden. I utredningsarbetet arbetar en grupp bestående av olika professioner kring hur arbetsuppgifterna på bästa sätt ska delas upp mellan yrkesrollerna. Under den enskilda intervjun med representanten från Socialförvaltningen framkom att de som styr arbetsgruppen är två projektledare från förvaltningens sida. Projektledarna driver arbetsgruppen bestående av en områdeschefsrepresentant från äldreomsorgen, enhetschef inom särskilt boende, två representanter från fackförbundet Kommunal, ett ombud från Kommunal, ett skyddsombud, Vårdförbundets representant samt en HR-konsult från Socialförvaltningens HR-avdelning. Det finns ännu inga färdiga bestämmelser kring den nya yrkesrollen avseende arbetsuppgifter och upplägg mot bakgrund av att detta behöver testas i praktiken under en pilotperiod. Representanten från Socialförvaltningen har dock tydliga tankar om vilken kompetens som kan bli aktuell för yrkesrollen. I nedanstående citat exemplifieras följande:

...Den här servicetjänstrollen... ska... höja statusen för de arbetsuppgifterna... för att det är väldigt viktigt med baskunskap eller... hygienfaktorer som gör att allt annat fungerar. Ifall du inte får mat och städning... så får det naturligtvis andra konsekvenser senare. Vi kan inte bara hålla på... med omvårdnad och glömma de här basala behoven. Exakt var de här gränserna kommer gå får vi diskutera framöver... (Representant från Socialförvaltningen)

I linje med ovanstående citat beskrivs att det blir av intresse att diskutera gränsdragningarna mellan vad som är undersköterskans arbetsuppgift och vad som blir servicetjänstens.

5.3.1. Vinster med Vårdnära servicetjänster

Utifrån intervjuerna framkommer tänkta vinster med den nya yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. Resonemangen handlar främst om att förbättra arbetsmiljön för befintlig omsorgspersonal och att känna mindre oro och stress inför personalförsörjningen som kan ge stabilare verksamheter. Ett annan tydlig vinst är att kunna förbättra omsorgskvalitet för den äldre medborgaren genom att använda undersköterskornas kompetens på rätt sätt.

Just det här med servicetjänster... vi ser att det finns ju ett oerhört stor behov av det och som skulle kunna underlätta och som också skulle göra vardagen drägligare, inte bara för de som jobbar inom äldreomsorgen utan för de som faktiskt också tar emot hjälpen, tänker jag. (Deltagare C i fokusgrupp)

En annan deltagare i fokusgruppen lyfter vinster med den nya yrkesrollen utifrån ett annat perspektiv. Verksamheten gynnas med arbetskraft och möjliggör även arbete för de som står utanför arbetsmarknaden enligt följande citat:

Det finns ju mycket win- win situationer både för de som står utanför arbetsmarknaden och den arbetsplatsen som behöver. (Deltagare C i fokusgrupp)

Förutom att höja kvalitén på omsorgen kring de äldre är tanken att höja statusen överlag på undersköterskorna som yrkesgrupp.

Vi... står inför en stor utmaning med att hitta medarbetare och hitta rätt kompetens på medarbetare men vi tänker också att det har positiva bieffekter, att vi kan... på lite längre sikt...höja statusen för undersköterskeyrket också... Det ska bli en tydligare profession där man verkligen arbetar med omvårdnadsarbete och mer hälso- och sjukvård, att man får göra de sakerna som man är utbildad för. (Representant från Socialförvaltningen)

I linje med att höja statusen på undersköterskorna blir ytterligare en vinst att utveckla en tydligare profession för att undersköterskorna ska kunna göra mer av de arbetsuppgifter som de faktiskt är utbildade till.

5.3.2. Utmaningar med Vårdnära servicetjänster

I samtliga intervjuer har det synliggjorts att det kan finnas svårigheter med att dela upp arbetsuppgifterna mellan undersköterskor och Vårdnära servicetjänster då det kan uppstå gråzoner. Representanten från Socialförvaltningen resonerar kring att dessa gråzoner kan utgöra utmaningar och därför blir det av vikt att definiera yrkesrollerna. Representanten såg en risk med att det kan bli olika varianter på yrkesrollen om definitionen är otydlig. En fokusgruppsdeltagare beskriver att en tydlig arbetsbeskrivning också blir viktigt utifrån gränssättning för att kunna avgränsa vad yrkesrollen har för mandat, rättigheter och skyldigheter. I nedanstående citat exemplifieras detta:

En tydlig arbetsbeskrivning... kommer att underlätta för alla målgrupper som kommer att ha den här typen av tjänst... Vart går min gräns och vart tar undersköterskan... eller de övriga yrkesrollerna vid. (Deltagare C i fokusgruppen)

Tydliga arbetsbeskrivningar handlar inte enbart om en yrkesrollsdefinition utan blir även en specifikation avseende arbetsuppgifter. En fokusgruppsdeltagare för ett resonemang om just arbetsuppdelningen och vikten av att ha med sig undersköterskorna i denna process.

Jag tycker också att det är väldigt viktigt att få med undersköterskorna ute på arbetsplatsen... Att de är med i diskussionen... Vart går gränsen? Inte bara vad jag vill göra med vad har jag kompetens att göra... Så att det inte blir en konflikt sen att: Aba nu tog dom de roliga jobben och här får jag minsann gå och duscha och lyfta och bära... (Deltagare A i fokusgruppen)

I samtliga intervjuer uttrycker olika deltagare att det finns en risk med en ny yrkesroll då dessa arbetsuppdelningar och gråzoner kan ge effekten av att en grupp blir underställd den andra.

Så vi har försökt att hela tiden trycka på att det inte få bli något A och B lag utan att det är två yrkesroller som båda är väldigt viktiga då... (Representant från Socialförvaltningen)

Utifrån ovanstående citat urskiljs att det finns en hel del utmaningar med den nya yrkesrollen som kräver fortsatt kontinuerligt arbete för att finna en långsiktighet.

5.3.3. Långsiktiga strategier

Under samtliga intervjuer talas om långsiktighet i arbetet med att ta fram Vårdnära servicetjänster. Representanten från Socialförvaltningen berättar att en av dessa strategier handlar om att servicepersonalen ska ges en gedigen utbildning så att de blir proffs på sina arbetsuppgifter vilket sin tur gynnar kvaliteten i hela verksamheten. Ett annat resonemang kring utbildning förs av fokusgruppsdeltagare A och denne beskriver att det ofta krävs att individerna rustas med rätt saker. Det är viktigt att ge dessa personer tid för att fylla på med rätt kunskap och eventuellt även det svenska språket.

Representanten från Socialförvaltningen talar om att kompetensförsörjningen delvis skulle kunna lösas genom att i ett senare skede vidareutbilda servicepersonalen till undersköterskor under arbetstid genom exempelvis ett traineeprogram. Detta exemplifieras vidare i nedanstående citat:

En förhoppning om att den här servicepersonalen ska få upp ögonen för undersköterskeyrket och då plugga vidare och bli undersköterska i nästa steg då... (Representant från Socialförvaltningen)

Utifrån ovanstående citat beskrivs att det finns en tanke om kompetensutveckling och en potentiell karriärsväg för servicepersonalen.

5.3.4. Målgrupp

Intervjuerna berörde frågor om vilken målgrupp som skulle tänkas vara aktuell för yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. Representanten från Äldreomsorgen ställer sig frågande till om yrkesrollen verkligen är riktad just till en specifik målgrupp då denne anser att det snarare handlar om att tycka om arbetsuppgifterna men även vara intresserad av att möta de äldre i vardagen. Representanten från Socialförvaltningen belyser frågan utifrån ett annat perspektiv. Denne beskriver att det finns rekryteringsvårigheter i äldreomsorgen som skulle kunna matchas ihop med de personer

som står långt ifrån arbetsmarknaden av olika anledningar för att potentiellt kunna klara av denna utmaning. Representanten beskriver även att detta kan bli en öppning för personer som inte har undersköterskeexamen och av olika anledningar inte vill eller kan läsa till undersköterska. Detta tankesätt kan öppna arbetsmarknaden för dessa personer som egentligen stängs ute idag. Deltagarna diskuterar dock i allmänhet att nyanlända skulle kunna bli en aktuell målgrupp för yrkesrollen vilket exemplifieras i nedanstående citat:

Vi har ju tänkt väldigt mycket nyanlända och sådana som är långt ifrån arbetsmarknaden av olika anledningar. Nyanlända som har problem med språket... skulle vara en ganska klockren målgrupp för de här servicetjänsterna. (Representant från Socialförvaltningen)

Fokusgruppsdeltagare E berättar att serviceyrkena bland annat skulle kunna vara aktuell för en grupp på SFI som har gått tidigare utbildning men som inte har jättelätt för språket och menar att denna grupp kan bli välfungerande i dessa tjänsterna med god handledning och utbildning. Fokusgruppsdeltagare C beskriver att flera som denne arbetar med att stötta ut i arbetslivet faktiskt redan har den här typen av tjänst som servicetjänster erbjuder.

5.3.5. Anpassning och utbildning

Syftet med utbildningen beträffande Vårdnära servicetjänster är att personalen ska bli professionella inom sitt yrkesområde. Under fokusgruppsintervjun resonerar de yrkesverksamma flitigt kring yrkesrollen i relation till den målgrupp som de arbetar med. Alla deltagare lyfter att utbildningen inför yrkesrollen behöver individualiseras och anpassas utifrån den enskildes förutsättningar. Det gemensamma för utbildningen ska vara att innehållet medan studietid och upplägg sker individuellt.

Hur vi skickar med detta ska vara... individuellt eller åtminstone finnas möjlighet att ta till sig på olika språk, via datorn, kanske via bilder, med ett enklare språk eller ett svårare språk, eller skriftligt eller muntligt... Sättet man tar till sig utbildningen behöver... ges med stöd... (Deltagare C i fokusgrupp)

Fokusgruppsdeltagarna resonerar även kring att utbildningen ska fokusera på den kunskap som yrket kräver. Bemötandet lyfts som en viktig del i utbildningen från alla deltagare och de beskriver att det är viktigt att få kunskap om att jag i arbetet både kan bemötas på olika sätt och även kan behöva bemöta de äldre olika. Detta exemplifieras i citatet nedan:

Är det ett demensboende kanske det är andra saker du gör och det finns ju avdelningar med äldre med missbruk och äldre med psykisk ohälsa... Man gör olika saker på dem...
(Deltagare C i fokusgrupp)

En annan del som tas upp är vilken utbildning som krävs för det praktiska arbetet. Här pratar deltagarna om städning, livsmedelshygien, arbetsmarknadskunskap samt ergonomi. Nedanstående citat exemplifierar några utav dessa:

Städutbildningar och vi har experter som jobbar med livsmedelshygien som skulle kunna sätta ihop ett sånt paket.../... det är väldigt viktigt med sån här baskunskap eller... hygienfaktorer som gör att allt annat fungerar. (Representant från Socialförvaltningen)

I den målgruppen som vi möter då så handlar det ju mycket om arbetsmarknadskunskapen: att förstå vad måste jag göra... Det handlar mycket om att förarbete så man vet vad det är för krav som kommer där ute... så är det inte så svårt.. Att prata... om vad ett normalt åldrande är?... Så man vet vad det är jag kommer att möta där ute. (Deltagare A i fokusgrupp)

Andra saker som lyfts i samband med utbildning är att det är viktigt att göra studiebesök tidigt för att personerna ska se med egna ögon hur arbetsplatserna kan se ut.

En annan viktig del som många deltagare beskriver är vikten av handledning, både under utbildningen och ute på arbetsplatsen. Mängden handledning kan variera och anpassas individuellt då man lär sig olika snabbt.

När det kommer till anpassning ute på arbetsplatsen tar en fokusgruppsdeltagare upp hur man med enkla medel kan undgå problem. Anpassningen är något som handledaren kan vara behjälplig med. I nedanstående citat exemplifieras vilken anpassning som kan hjälpa personer som har svårt med rums- och tidsuppfattning, orientering eller språket.

Vi har ju personer som... inte klarar av muntliga instruktioner utan då behöver... ha med sig en handledare ut första gångerna och då hjälps man åt och antingen tar bilder och sätter ihop i en instruktion med en bildinstruktion eller med text att: gör det här. Likadant när man har svårt att komma ihåg de här sakerna så gör vi så... och när den har gjort de här sakerna, ja då kan du gå till ditt papper och titta vad du ska göra sen. Det är samma om man tänker i kök, att man märker upp.../...eller sätter en bild på att smörknivarna ska ligga här så har man löst så oändligt mycket svårigheter.. (Deltagare C i fokusgrupp)

Vid en enskildintervju beskrivs det att språket troligtvis inte behövs lika mycket vid en serviceinsats som vid omvårdnadsarbete.

Vår hypotes är ju att ifall man jobbar med serviceinsatser kanske man inte behöver språket lika mycket, du har ingen dokumentationsskyldighet till exempel och behöver inte språket riktigt lika mycket. (Representant från Socialförvaltningen)

Trots att det inte behövs lika mycket språk i en serviceinsats som i en omvårdnadsinsats så framför en deltagare i fokusgruppen att personerna som inte talar svenska måste kunna få stöd i det på olika sätt, både i utbildningen och i arbetet.

Jag tror också att man behöver språkstöd. Alltså lärare som är flerspråkiga eller att man tar in språkstöd för att förklara och förtydliga .../... Kan man få in flerspråkiga undersköterskor som språkstöd... på den här utbildningen så är ju det fantastiskt, som kan förklara att det här kommer hända och varför det händer (Deltagare A i fokusgrupp)

Vad gäller människor som inte har svenska som modersmål fyller därför språkstödet en viktig funktion för att möjliggöra en ökad förståelse.

5.3.6. En anställnings betydelse

Utifrån fokusgruppen blir det tydligt att samtliga intervjudeltagares uppfattningar är att en anställning som Vårdnära servicetjänster kan ha stor betydelse i en persons liv avseende möjlighet till självförsörjning, ökad livskvalitet och självkänsla.

Det betyder allt skulle jag säga för många människor, särskilt de människor som på något sätt själva inte har valt att stå utanför... och upplever sig vara i ett eckorhjul där man inte kommer någonstans till att det här är en möjlighet för mig att ta mig vidare... Då

skulle jag säga att det betyder allt med en anställning... Jag tror att det kommer att leda till en ganska rejält höjd livskvalité för väldigt många människor som då i sin tur förhoppningsvis kommer att spilla över på att de här personerna kommer att behöva färre insatser. (Deltagare C i fokusgrupp)

I nedanstående två citat lyfts en anställnings betydelse till en ytterligare nivå då deltagarna pratar om arbete som en form av identitet och att ett arbete kan vara identitetsstärkande:

Man byter identitet när man säger att nu går jag till jobbet... I Sverige är ju yrket så starkt, det är ens identitet, det är den frågan man får... vart jobbar du någonstans? (Deltagare A i fokusgrupp).

Man identifierar sig alltid med jobbet. (Deltagare D i fokusgrupp)

En anställnings betydelse kan även förstås utifrån ett samhällsperspektiv avseende integration och samhälleliga värderingar. Det här perspektivet blir tydligt enligt följande citat:

Det ökar ju integrationen totalt sett att vara ute varje dag på en arbetsplats där du pratar svenska, det är svenska värderingar, svensk demokrati... det stärker att se... så här jobbar man på en svensk arbetsplats. (Deltagare A i fokusgrupp)

Samtliga citat framhåller betydelsen av en anställning utifrån deltagarnas uppfattningar. Under fokusgruppen benämns arbetet som en form av identitet vilket belyser vikten av en anställning. Vissa deltagare i fokusgruppen framför även att ett arbete kan främja integrationen i det svenska samhället och belyser därmed frågan utifrån ett vidare samhällsperspektiv.

5.4. Att involvera medarbetare

Fokusgrupper har tidigare genomförts i äldreomsorgen inom undersökningskommunen där omsorgspersonalen har diskuterat möjliga vinster och utmaningar med den nya yrkesrollen utifrån deras perspektiv som professionella. Omsorgspersonalen blev även involverad i arbetet genom att göra mätningar på ett äldreboende under två veckor. Syftet var att kartlägga hur mycket tid som lades på serviceinsatser respektive omvårdnad kring de äldre för att sedan jämföra dessa och få en uppfattning om vad tiden läggs på i verksamheten. I intervjun med representanten från Socialförvaltningen beskrivs följande:

...Omvårdnadspersonalen har ju blivit involverad i de mätningarna och på de enheterna som vi gjort de mätningarna så har de fått information om vad det handlar om. De sitter inte med i arbetsgruppen utan de har hjälpt till den vägen... (Representant från Socialförvaltningen).

I kommunens arbetsgrupp kopplat till uppdraget ingår ett fackligt samarbete som tillsammans med omsorgspersonalen ute i äldreomsorgen beskrivs ha en positiv inställning till den tänka yrkesrollen:

...Det vi har fått är att det är väldigt positivt, man längtar efter det här... Sen finns det nog några som tror att det ska bli ytterligare personal, att man ska ha kvar den personalstyrkan som man har och lägga på 20 % servicepersonal ovanpå det till exempel, så det har vi fått förtydliga att... det handlar om att använda den personal vi har nu fast dela upp arbetsuppgifterna... Att dela upp rollen där är väldigt många positiva till och även facken är... positiva och har varit det hela vägen. (Representant från Socialförvaltningen)

Utifrån intervjuerna framkommer att kan finnas en del oklarheter i införandet av den nya yrkesrollen som representanten från äldreomsorgen ger uttryck för i följande resonemang:

Sen kanske det finns nån och annan som blir lite orolig för ska man dra ner undersköterskorna, men det är ju inte riktigt det, det är ju brist på undersköterskor. Vi saknar ju kompetens så det här är.. ett sätt att få rätt kompetens på rätt plats, så är det ju. (Representant från äldreomsorgen)

Undersköterskornas arbetsuppgifter består i nuläget både av omsorg- och serviceinsatser. En av deltagarna i fokusgruppen beskriver att det är en pressad situation att hinna med allt så för vissa kan serviceuppgifterna fungera som en viss avkoppling. Detta ställer krav på en viss försiktighet och respektfullhet i gränsdragningarna så att man får med hela arbetsgruppen i processen.

... undersköterskorna är en rätt så stark grupp fackligt och samtidigt har de ju lite för mycket att göra då men många såg de här stunderna i köket som ett sätt att koppla av. Så att man inte trampar för mycket... man måste ju ha med sig hela gruppen. (Deltagare B i fokusgrupp)

Utifrån ovanstående resonemang framhålls att det generellt finns positiva uppfattningar kring den kommande yrkesrollen Vårdnära servicetjänster bland omsorgspersonal men att det finns en del oklarheter i hur det praktiskt ska fungera ute i verksamheterna. Det blir därför viktigt att ha med sig hela personalstyrkan vid sådana här typer av organisatoriska förändringar.

5.5. Samarbete och samverkan

Under fokusgruppen diskuteras vikten av samarbete mellan de yrkesverksamma. Det finns en önskan att kunna fånga upp individers kompetenser och skräddarsy utbildningar:

Jag tror att vi måste samarbeta mycket mer och mycket tätare... det är många kvinnor, utländskt födda, de kan mycket. De har inte gått på vårdutbildning eller så men de kan laga mat, de har tagit hand om äldre och de har tagit hand om barn. Så man måste titta på sådan kompetens och sen utifrån det kan man kanske ordna utbildningar som anpassas till denna målgrupp. (Representant D i fokusgrupp)

I samband med diskussioner om arbetsmarknadsanställningar som sträcker sig under ett års tid framförs tankar om att kunna samarbeta tätare under denna period och upprätta en planering i samråd:

...under det året kanske vi kan jobba ihop, hur kan den här personen gå vidare istället för att... personen efter ett år bara säger hejdå och sen kommer tillbaka till oss... Så vi måste jobba mer ihop tycker jag, kommunen och arbetsförmedlingen... vi måste kanske träffa personen flera gånger: Vad är planen? (Representant D från fokusgrupp)

Samarbetet kan i sin tur möjliggöra att individers chanser för tillträde på arbetsmarknaden ökar.

6. Analys och diskussion

Syftet med studien har varit att undersöka den kommande yrkesrollen Vårdnära servicetjänster och frågeställningarna har belyst vad denna kan innebära för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Yrkesrollen har beskrivits genom representanter som är väl insatta i ämnet samt genom yrkesverksamma vars arbetsuppgift är att stötta personer att hitta sin plats på arbetsmarknaden. Det blir en utmaning att diskutera yrkesrollens framtida funktion då den i dagsläget inte är verksam i den studerade kommunen och därför inte går att utvärdera. I resultatet framkommer generellt att yrkesrollen kan komma att betyda mycket för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden avseende en ökad livskvalitet och meningsfullhet. Det finns även andra uttalade vinster med yrkesrollen då den kan bidra till personal- och kompetensförsörjningen samtidigt som vissa utmaningar beskrivs gällande gråzoner och gränsdragningar mellan personal inom äldreomsorgen. Sammanfattningsvis handlar det om ett förändrat tankesätt som genomsyrar hela organisationen då en ny yrkesroll kommer att utvecklas i en redan befintlig kontext. Yrkesrollen kan även möjliggöra en förändring för de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

De mest centrala resultaten presenteras och diskuteras nedan för att belysas från olika perspektiv. Detta avsnitt har disponerats utifrån följande tre rubriker: *Personer som står långt ifrån arbetsmarknaden*, *Kompetensförsörjning som viktig beståndsdel i en organisation* samt *Ett A och B lag?*

6.1. Personer som står långt ifrån arbetsmarknaden

I resultatet framkommer att arbetsgivare har stora behov av att rekrytera personal vilket genererar en god arbetsmarknad för arbetssökande. Trots dagens till synes goda arbetsmarknad finns det personer i samhället som står utanför på grund av olika anledningar. Detta utanförskap kan bero på funktionsnedsättningar, språksvårigheter eller en avsaknad av adekvat utbildning. De personer som står utanför arbetsmarknaden erhåller i många fall ersättning från olika myndigheter för att klara sin dagliga livsföring. En anställning kan möjliggöra att bli självförsörjande då man genom en inkomst inte behöver vara beroende av ersättningar från olika myndigheter. Att ha ett arbete och vara självförsörjande kan även leda till en känsla av frihet och stärka individen på flera olika sätt.

I resultatet beskrivs att människor många gånger identifierar sig med sitt arbete och på så vis utgör arbetet en central del i identitetsskapandet. I resultatet exemplifieras vikten av ett arbete som kan beskrivas vara en stor drivkraft i vårt samhälle. Vi tänker att människor har en önskan om att passa in och genom en grupptillhörighet i det sammanhang man befinner sig i. Perkins et al. (2009) skriver om att social exkludering, låga förväntningar, fördomar och diskriminering kan utgöra en utmaning för personer med psykiska funktionsnedsättningar att nå social integration. Vi funderar kring att de personer som står utanför arbetsmarknaden säkerligen kan stå utanför i andra delar av samhället också på grund av till exempel en funktionsnedsättning eller språksvårigheter. Utifrån intervjuaterialet kan det förstås att betydelsen av ett arbete är stor och kan möjliggöra en ökad livskvalitet, att bli självförsörjande och kan skapa meningsfullhet för individen. Brülde (2003) skriver att livskvalitet kan beskrivas och förstås utifrån den objektivistiska pluralismen. Författaren beskriver att människor mår bäst vid en aktiv tillvaro och ett arbete som individen själv känner är meningsfullt och värdesätter vilket i sin tur kan öka livskvaliteten. Brülde och Fors (2014) beskriver meningsfullheten som högst individuell och inget som kan generaliseras. Utifrån denna teori tänker vi att en anställning möjliggör delaktighet i samhället och blir en central del i att känna meningsfullhet men också i upplevelsen av en ökad livskvalitet vilket även bekräftas i våra genomförda intervjuer.

Mot bakgrund av vad Brülde (2003) skriver om att människor mår bäst av ett arbete som individen själv värdesätter och känner är meningsfullt så visar resultaten från Abdullas (2017) studie att migranter kan bli anvisade aktiviteter eller arbete som varken matchar deras kompetens eller tidigare yrkesliv. Det finns en önskan hos migranterna att kunna välja vad man ska arbeta med samtidigt som det finns en vilja till att arbeta även om arbetet nödvändigtvis inte motsvarar tidigare yrkeslivserfarenheter (ibid). Om en utförligare matchning av dessa personers kompetens kunde ske genom exempelvis samverkan myndigheter emellan så blir vår förståelse att det skulle kunna möjliggöra att värdesätta sitt arbete mer, vilket även kan leda till att livskvaliteten och självständigheten främjas.

Med stöd av ovanstående resonemang så kan en anställning generellt betyda mycket för människor men även specifikt utifrån yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. Mot bakgrund av de rekryteringsvårigheter och den ansträngda arbetssituationen för omsorgspersonal som beskrivs på nationell nivå (SKL, 2018), som även har framkommit i vårt resultat, kan

yrkesrollen Vårdnära servicetjänster bli en viktig del i kompetens- och personalförsörjningen. Den rådande situationen kan öppna upp för en matchning mellan personer som står långt ifrån arbetsmarknaden med verksamheternas rekryteringsbehov i äldreomsorgen. Dessa personer får därmed en möjlighet att bli inkluderade på arbetsmarknaden och på så vis även i samhället.

Tidigare forskning och vårt empiriska material har klargjort många positiva faktorer med en anställning som kan leda till en ökad livskvalitet, meningsfullhet och möjlighet till att bli självförsörjande. I ljuset av de positiva effekterna så kan det reflekteras kring utmaningar med att ha en anställning. Audhoe et al. (2018) beskriver att psykiska funktionsnedsättningar för närvarande är den främsta orsaken till sjukskrivning på grund av depression, ångest och stressrelaterade sjukdomar. På så vis kan belastningen av att ha en anställning utifrån exempelvis en påfrestande arbetsmiljö vara det som får en person att insjukna. Här blir det av värde att inta ett återhämtningsinriktat perspektiv. Perkins et al. (2009) skriver att de flesta människor återhämtar sig från psykiska funktionsnedsättningar och sysselsättning beskrivs vara en viktig aspekt i återhämtningsprocessen. I likhet med detta beskriver Saavedra et al. (2015) att anställningen påverkar återhämtningsprocessen för personer med psykisk funktionsnedsättning och att människors självkänsla förbättras i takt med engagemang och lärande av nya aktiviteter.

Återhämtningsprocessen kan främjas genom en anställning men också utmanas då en stressad arbetsmiljö kan riskera återfall för dessa personer. Perkins et al. (2009) beskriver att denna stress inte bör ses som ett hinder utan snarare som en utmaning. Det går att problematisera den tänka målgruppen utifrån den i dagsläget ansträngda arbetsmiljön inom äldreomsorgen. Här tänker vi att arbetsgivare behöver inta en försiktighet utifrån den målgrupp som är tänkt att utföra servicetjänsterna. Målgruppen inbegriper i huvudsak de personer som av olika anledningar står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av exempelvis funktionsnedsättningar eller språksvårigheter. Johansons och Bejerholms (2017) kvantitativa studie visar att en god förhållning till empowerment samt strategier som stödjer livskvaliteten behövs för att stötta dessa personer i återhämtningsprocessen. Det blir därför viktigt att stärka individens egna resurser som empowerment inbegriper. Eriksson och Lindström (2006) visar i sin studie att även KASAM verkar vara en hälsofrämjande resurs som stärker och utvecklar ett positivt hälsotillstånd.

6.2. Kompetensförsörjning som viktig beståndsdel i en organisation

Resultatet har tolkats i ljuset av HR perspektivet och mot bakgrund av den insamlade empirin vill vi resonera kring på vilket sätt den studerade kommunen arbetar med detta perspektiv. HR perspektivet vilar på grundantagandet om att människor och organisationer behöver varandra (Bolman & Deal, 2015). Nedanstående avsnitt kommer att beskriva hur HR perspektivet som teoretisk utgångspunkt kan kopplas till kommunens arbetssätt kring den nya yrkesrollen Vårdnära servicetjänster.

Inom ramen för HR perspektivet fungerar personalens engagemang och delaktighet som viktiga resurser i organisationen som även synliggörs i vårt resultat. I resultatet framkommer att omsorgspersonal har gjorts delaktiga i processen då de tidigare utfört mätningar inom äldreomsorgen för att få en uppfattning om hur mycket tid som lades på olika arbetsuppgifter. Det framkommer även att fokusgrupper bland omsorgspersonalen tidigare har genomförts i syfte att diskutera möjliga vinster och utmaningar med den kommande yrkesrollen. Fastän det uttrycks en del oklarheter kring praktiska frågor avseende serviceuppgifter och gränsdragningar så framhåller resultatet att det generellt finns positiva uppfattningar bland omsorgspersonal. Undersköterskorna i äldreomsorgen har uttryckt att den nuvarande arbetssituationen är ohållbar vilket har bidragit till att den studerade kommunen nu vill införa en ny yrkesroll för att bidra till personal- och kompetensförsörjningen. Vårt resultat visar att organisationen strävar efter att tillvarata personalens engagemang och förmågor. Det visar också att det finns tankar kring vikten av att ha med sig hela arbetsgruppen vid sådana typer av organisationsförändringar som att införa en helt ny yrkesroll, vilket ytterligare kan förstärka förståelsen av HR perspektivet.

Det empiriska materialet beskriver upplägget kring arbetsmarknadsanställningar, så kallade extratjänster, som finns i kommunen. Denna anställningsform finns även i andra konstellationer och kräver ingen formell utbildning och liknar servicetjänsten som yrkesroll genom att en person utför serviceliknande arbetsuppgifter på ett äldreboende. Det finns ett dilemma i att arbetsmarknadsanställningarna endast sträcker sig under ett års tid och att personen efter avslutat år inte anställs då man från arbetsgivarens sida kräver en undersköterskeutbildning. Denna kortsiktighet gör det problematiskt för dessa personer att komma in på arbetsmarknaden samtidigt som rekryteringssvårigheterna inte kan lösas vilket har gjort att kommunen nu vill satsa på Vårdnära servicetjänster. Fokus

läggs på långsiktighet och en strävan efter att yrkesrollen blir en egen profession med möjlighet till karriärsutveckling. I likhet med vad Bolman och Deal (2015) skriver om ömsesidigheten mellan personal och organisation så kan denna yrkesroll vara en del i lösningen avseende rekryteringssvårigheterna och även frigöra omsorgspersonalens resurser och kompetens.

Det mest framträdande i vårt resultat vad gäller kompetenskrav för den kommande yrkesrollen Vårdnära servicetjänster är kravet på att servicepersonalen behöver utbildas i ett respektfullt och professionellt bemötande. Kompetensen kring de praktiska arbetsuppgifterna var även något som konkretiserades under men inte kom i främsta rummet. När Bennichs (2012) delkompetenser (sak-, relation- och förändringskompetens) appliceras på vårt resultat blir tydligt att vikten av ett professionellt bemötande kan verka som en del i relationskompetensen. Sakkompetensen görs aktuell utifrån serviceuppgifterna vars syfte är att kunna frigöra undersköterskans kompetens. Förändringskompetens handlar om att prioritera och organisera arbetet samt ha förmågan att hantera ständiga förändringar inom organisationen som ligger i linje med uppdraget att testa den nya yrkesrollen. Vi reflekterar kring att servicepersonalen främst kommer att behöva sakkompetensen för att praktiskt kunna städa, tvätta och laga mat. Det kommer även vara viktigt med en relationskompetens då servicepersonalen kommer i kontakt med äldre och då behöver ha ett respektfullt bemötande samt ett bra ordförråd, för att kunna kommunicera med de äldre. Språket blir därför en viktig del i bemötandet men även det kollegiala samarbetet möjliggörs genom att ha språket med sig. Vi förstår vårt material som att både sak- och relationskompetens behövs.

Utifrån våra teoretiska utgångspunkter och den empiri vi har lyft som särskilt viktig blir det tydligt att HR perspektivet och begreppet kompetens har många beröringspunkter kring organisatoriska frågor avseende exempelvis rekrytering, kompetens- och personalförsörjning. Fastän de två begreppen kan verka för sig själva så kan kompetensbegreppet beskrivas som en viktig del i HR perspektivet. I Socialstyrelsens lägesrapport (2017) står det att personal- och kompetensförsörjning inte går att isolera från varandra då det första är en förutsättning för det andra. Personalen blir därför nyckeln och det viktigaste i en organisation.

6.3. Ett A och B lag?

I vårt resultat framkommer det att flertalet intervjudeltagare uttrycker en oro kring att den nya yrkesrollen Vårdnära servicetjänster kommer att underställas de andra yrkesrollerna inom äldreomsorgen. Utifrån arbetsuppgifterna som yrkesrollen kommer att fokusera på blir många arbetssökande överkvalificerade för tjänsten. Vårdnära servicetjänster blir ett yrke som underställs undersköterskan eftersom denna yrkesgrupp har undersköterskeutbildning, det vill säga den formella utbildningen. Utbildningen avgör därmed ens yrke och är inte unikt för denna kontext. Trots detta uttrycker många intervjudeltagare att det inte får bli något A eller B lag i verksamheterna. I likhet med vad vårt resultat visar kring ett A och B lag skriver även Byström (2007) att detta är exempel på samarbetsvårigheter som kan uppstå mellan olika yrkesgrupper. Eftersom Byströms (ibid) studie utfördes på ett sjukhus kan relevansen av denna studie diskuteras i förhållande till vår studie. Vi tänker att oavsett verksamhet så kan Byströms (ibid) resultat användas i vårt resonemang då dess primära fokus ligger på själva yrkesrollen och dess arbetsuppgifter snarare än i vilken kontext den appliceras.

I Hälso- och sjukvården finns det redan en tydlig hierarki i yrkesrollerna vilket även Vårdnära servicetjänster kommer att placeras in i. Vi är väl medvetna om att resonemangen från intervjudeltagarna kring att det inte får bli ett A och B lag grundar sig ett respektfullt bemötande kollegor emellan. Mot bakgrund av den befintliga hierarkin blir det för oss ett intresseväckande resonemang utifrån att undersköterskorna faktiskt är överkvalificerade för Vårdnära servicetjänster, och att servicepersonalen enbart har befogenhet för dessa arbetsuppgifter. Servicepersonalen kan senare utbilda sig till undersköterska vilket leder till en karriärsutveckling. Detta är även en förhoppning från kommunens sida då det finns en tanke om att servicetjänsten ska inbringa intresse för undersköterskeyrket och kunna motivera dessa personer att i framtiden vilja utbilda sig till undersköterska.

6.4. Slutdiskussion

Vi har funnit likheter i vår studie till den presenterade forskningen utifrån vad ett arbete generellt kan innebära för människor och andra påverkande faktorer så som återhämtning, meningsskapande och livskvalitet (Perkins et al., 2009; Saavedra et al., 2015; Brülde, 2003; Johansson & Bejerholm, 2017). Intervjudeltagare i vår studie har synliggjort betydelsen av ett arbete som kan möjliggöra självförsörjning och ge en ökad

livskvalitet, något som även beskrivs vara identitetsstärkande. Brülde (2003) framhåller att människor mår bäst av ett arbete som individen själv värdesätter och känner är meningsfullt, detta framkommer också under samtliga intervjuer genom att belysa vikten av en individanpassad utbildning för att göra den meningsfull för de personer som ska tillsättas i yrkesrollen. Studien av Abdulla (2017) framhåller att migranter inte alltid matchas utifrån tidigare yrkesliv med praktik och arbete vilket kan ses som en utmaning. Vår insamlade empiri konkretiserar vikten av samarbete och samverkan myndigheter emellan för att öka chanserna till rätt matchning för dessa personers inträde på arbetsmarknaden.

Utöver pilotstudien av Byström (2007) finns det i dagsläget ingen mer forskning om yrkesrollen Vårdnära servicetjänster. Denna pilotstudie har kopplats till vår studie utifrån att det är en yrkesroll som fokuserar på servicetjänster. Skillnaden är att Byströms (ibid) studie redovisas utifrån en sjukhuskontext och i vår studie undersöks yrkesrollen utifrån en äldreomsorgskontext. Detta mot bakgrund av de nationellt uttalade kompetens- och rekryteringsvårigheter som i dagsläget förekommer inom äldreomsorgen. Vår studie kan därmed fungera som ett avstamp för fortsatt forskning kring yrkesrollens framtida funktion och betydelse.

7. Metoddiskussion

Vi är medvetna om att det finns flera faktorer som kan komma att påverka urval och resultat i studier och vi tänker att dessa nästintill är omöjliga att frigöra sig ifrån. Vi vill därför lyfta några konkreta faktorer som vi tänker har kunnat påverka vårt urval och resultat.

Ett faktum som vi tagit i beaktande är att en av oss tidigare har arbetat i en av verksamheterna som representerades i fokusgruppen. Då vi som moderatorer antog en relativt passiv roll under fokusgruppsintervjun tror inte vi att detta kom att påverka diskussionerna nämnvärt, men det är ändå något som vi har reflekterat kring under processens gång. En annan faktor är vår kontakt med den studerade kommunen som har bidragit till att vårt urval blivit begränsat då kontakterna till våra intervjuer fördes genom kommunen. Urvalet består därför av en liten population som är väl insatt i ämnet vilket gör att vi inte kan generalisera eller direkt överföra vårt resultat till andra miljöer.

Vårt mål under uppsatsprocessen har varit att samla in empirin på ett så nyanserat sätt som möjligt, därför har vi genom diskussioner arbetat med att skapa en medvetenhet kring föreställningar och förväntningar oss författare emellan. Vi är därmed medvetna om att vi har tolkat de yrkesverksammas resonemang utifrån den förförståelse och de förkunskaper vi har med oss. Från början hade vi tankar om hur möjligheten att förstå materialet skulle se ut. Det har dock för oss varit en process där empiri och teori växelverkat och vi har följt med i de riktningar som materialet framskridit, vi har låtit materialet tala till oss som även styrt valet av teoretiska utgångspunkter. De teoretiska utgångspunkterna har i sin tur hjälpt oss att förstå empirin för att sedan kunna presentera vårt resultat efter tolkning och bearbetning av data.

Vår undersökning kan komma till användning då andra forskare kan ta vid men vi tänker att den studerade kommunen specifikt kan ha nytta av det som framkommit i sitt fortsatta arbete med yrkesrollen Vårdnära servicetjänster.

8. Litteraturförteckning

8.1 Böcker

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Natur och kultur.

Bengtsson, T. & Scott, K. (2010). The Ageing Population. I T. Bengtsson (Red.), *Population Ageing- A Threat to the Welfare state? The Case of Sweden* (s. 7-22). Hämtad från SpringerLink.

Bolman, L.G., Deal, T.E. (Red.). (2015). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* (5:2. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Brülde, B. (2003). *Teorier om livskvalitet*. Lund: Studentlitteratur.

Brülde, B., Fors, F. (2014) Vad gör ett liv meningsfullt? I A. Bergström & H. Oscarsson (Red.), *Mittfåra & marginal*. Göteborgs universitet: SOM-institutet.

Ellström, P.E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica Norstedts Juridik.

Hartman, S. (2003). *Skrivhandledning- för examensarbeten och rapporter*. Stockholm: Natur och Kultur.

Jacobsen, D.I. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. & Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Payne, M. (2011). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2018). Generell välfärd och lokalt självstyre: Ett dilemma i den svenska äldreomsorgen? I H. Jönsson & M. Szebehely (Red.), *Äldreomsorger i Sverige. Lokala variationer och generella trender* (s. 21-42). Malmö: Gleerups.

8.2. Vetenskapliga artiklar

Audhoe, S., Nieuwenhuijsen, K., Hoving, J., Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2018) Perspectives of unemployed workers with mental health problems: barriers to and solutions for return to work. *Disability and Rehabilitation*, 40(1), 28-34. doi: 10.1080/09638288.2016.1242170

Bengtsson, T. & Scott, K. (2011). Population Aging and the Future of the Welfare State: The Example of Sweden. *Population and Development Review*, vol 37, 158-170. Hämtad 20 mars, 2018, från http://www.jstor.org.proxy.library.ju.se/stable/41762403?seq=2#page_scan_tab_contents

Bennich, M. (2009). Kompetensutveckling ur ett styrningsperspektiv – exemplet omsorgen. *Tidskrift för Arbetsliv*, vol.11(3), 62-77. Hämtad 15 maj, 2018, från http://www.nyt-om-arbetsliv.dk/images/pdf/2009/nr3/tfa3_2009_062-077.pdf

Byström, E. (2007). *Uppföljning av VÅRDNÄRA SERVICE (VNS) En pilotstudie i Landstinget Östergötland*. Linköpings universitet. Hämtad 16 maj, 2018, från <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:263451/FULLTEXT01.pdf>

Davey, A, PhD., Malmberg, B, PhD. & Sundström, G, PhD. (2014). Aging in Sweden: Local variation, Local Control. *The Gerontologist*, 54 (4), 525-532. doi: 10.1093/geront/gnt124

Eriksson, M. & Lindström, B. (2006) Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review, *J Epidemiol Community Health* 60 376–381. doi: 10.1136/jech.2005.041616

Ferry, M. & Vironen, H. (2011). DEALING WITH DEMOGRAPHIC CHANGE: REGIONAL POLICY RESPONSES. *Geopolitics, History and International Relations*, 3(1), 25-58. Hämtad 20 mars, 2018, från <https://search-proquest-com.proxy.library.ju.se/docview/887545820/fulltextPDF/BD5BC737A11B43FBPQ/1?accountid=11754>

Johanson, S. & Bejerholm, U. (2017) The role of empowerment and quality of life in depression severity among unemployed people with affective disorders receiving mental healthcare, *Disability and Rehabilitation*, 39(18), 1807-1813, doi: 10.1080/09638288.2016.1211758

Lundgren, A-S. & Ljuslinder, K. (2011). Problematic Demography: Representations of Population Ageing in the Swedish Daily Press. *Journal of Population Ageing*, 4 (3), 165-183. doi: 10.1007/s12062-011-9048-2

Perkins, D., Raines, J., Tschopp, M & Warner, T. (2009). Gainful Employment Reduces Stigma Toward People Recovering from Schizophrenia. *Community Ment Health J* 45:158–162. doi: 10.1007/s10597-008-9158-3

Saavedra, J., Lo´pez, M., Gonza, S., & Cubero, R. (2015) Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People Diagnosed with Serious Mental Illness. *Cult Med Psychiatry* (2016), vol. 40, 507–532. doi: 10.1007/s11013-015-9481-4

8.3. Rapporter

Arbetsförmedlingen. (2018). *Vart finns jobben? Bedömning för 2018 och på fem års sikt.*

Hämtad 16 maj, 2018, från

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.85c88291615e16646a4e186/1518080417950/var-finns-jobben-2018.pdf>

SKL. (2018). *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden.* Rekryteringsrapport 2018. Hämtad 13

mars, 2018, från [https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-610-](https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-610-0.pdf?issuusl=ignore)

[0.pdf?issuusl=ignore](https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-610-0.pdf?issuusl=ignore)

SKL. (2014b) *Vårdnära service- en viktig del i framtidens sjukvård.* Hämtad 15 maj, 2018 från

<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/5372.pdf?issuusl=ignore>

SKL. (2014a). *Välfärdstjänsternas utveckling 1980- 2012: Ökande resurser och växande behov.*

Hämtad 26 mars, 2018, från [https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-042-](https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-042-9.pdf?issuusl=ignore)

[9.pdf?issuusl=ignore](https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-042-9.pdf?issuusl=ignore)

Socialstyrelsen. (2017) *Vård och omsorg om äldre- Lägesrapport 2017*. Hämtad 15 maj, 2018, från <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20469/2017-2-2.pdf>

8.4. Avhandlingar

Abdulla, A. (2017). *Readiness or resistance? Newly arrived adult migrants' experiences, meaning making, and learning in Sweden* (Doktorsavhandling, Linköping University, Department of Behavioural Sciences and Learning). Hämtad från <https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1156476/FULLTEXT01.pdf>

Bennich, M. (2012). *Kompetens och kompetensutveckling i omsorgsarbete: Synen på kompetens och lärande i äldreomsorgen – i spänningsfältet mellan sambälleliga förutsättningar och organisatoriska villkor* (Doktorsavhandling, Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande). Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1075890/FULLTEXT01.pdf>

8.5. Uppslagsverk

Nationalencyklopedin. (2018). *Empowerment*. Hämtad 19 maj 2018, från <http://www.ne.se.proxy.library.ju.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/empowerment> (hämtad 2018-05-19)

8.6. Webbplatser

Landstinget Blekinge. (2016). *Servicepersonal till vårdnära servicetjänster, Karlskrona*. Hämtad 21 maj, 2018, från <http://ltblekinge.se/jobb-och-utbildning/Lediga-jobb/?AssignmentId=BEADB2B6-A5F2-4791-8463-D183251E689D>

Region Norrbotten (2016). *Vårdnära service*. Hämtad 21 maj, 2018, från <https://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-tillvaxt/Utveckling-inom-halso--och-sjukvard/Utvecklingssatsningar/Vardnara-service/>

Region Östergötland. (2017). *Beslutsunderlag- breddinförande av utökad vårdnära service (UVNS)*. Hämtad 18 maj, 2018, från [41](https://wssext.regionostergotland.se/Politiska%20dokument/Regionstyrelsen/2017%20Regionstyrelsen/2017-10-</p></div><div data-bbox=)

18/2.%20Ärenden%20från%20ledningsstaben/2.3.%20Utökad%20vårdnära%20service.
pdf

SCB. (2017). *Hög medellivslängd i Sverige*. Hämtad 26 mars, 2018, från
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/Hog-medellivslangd-i-Sverige/>

9. Bilaga

9.1. Inbjudan

INBJUDAN

TILL FOKUSGRUPP OM DEN KOMMANDE YRKESROLLEN VÅRDNÄRA SERVICETJÄNSTER

Yrkesrollen vårdnära servicetjänster kommer att vara aktuell på äldreboenden och syftar till att frigöra undersköterskorna från serviceuppgifterna, såsom städ och tvätt.

VAD KAN DEN NYA YRKESROLLEN INNEBÄRA FÖR DE MÄNNISKOR SOM STÅR LÅNGT IFRÅN ARBETSMARKNADEN?

Fokusgruppen kommer att rikta in sig på hur arbetsmarknaden ser ut för de människor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom Era resonemang och diskussioner vill Vi kartlägga hur Ni professionella, som på daglig basis arbetar med att stötta dessa människor att hitta sin plats på arbetsmarknaden, resonerar kring ämnet.

VAR OCH NÄR?

Plats och tid

Beräknad tidsåtgång är 1-2 timmar, inklusive fika.

Vi bjuder på fika!

ÄR DU INRESSERAD?

Kontakta då oss via mail senast X. Ange:

- Namn, telefonnummer & epost.
- Profession och verksamhet
- Eventuella allergier.

Ni når oss på kontaktvägarna nedan:

X

X

EXAMENSARBETE

VILKA ÄR VI?

Vi heter Alva Weber och Eline Tangen och går termin 6 på Socionom-programmet på Jönköping University och ska under denna termin skriva vårt examensarbete (C-uppsats).

SYFTE

Syftet med vår studie är att undersöka vad yrkesrollen vårdnära servicetjänster kan innebära för människor som står långt ifrån arbetsmarknaden

HUR?

Vi kommer genomföra en fokusgruppsintervju vid ett tillfälle bestående av 4-6 intervjupersoner.

GENOMFÖRANDET

Deltagandet är helt frivilligt och medgivande till deltagande kan när som helst återtas. Vi kommer att behandla dina personuppgifter med största möjliga konfidentialitet och personuppgifter kommer inte publiceras i studien. Fokusgruppsintervjun kommer endast att användas till vårt examensarbete.

9.2. Intervjuguide- enskilda intervjuer

- Vilken roll har du i processen i uppdraget att testa den nya yrkesrollen Vårdnära servicetjänster? Vilka arbetar mer med frågan och vilka roller har dem?
- Berätta om den kommande yrkesrollen Vårdnära servicetjänster.
- Vilka är de bakomliggande resonemangen/orsaken till att testa denna yrkesroll?
- När planeras yrkesrollen att testas?
- Hur ser upplägget ut?
- Vilka typer av arbetsuppgifter kommer yrkesrollen fokusera på?
- Vad är tanken att denna yrkesroll ska tillföra inom äldreomsorgen? förtjänster, problem, hinder, dilemman i äldreomsorgen?
- Vilken typ av målgrupp tror du skulle kunna tillsättas denna nya yrkesroll?

9.3. Intervjuguide- fokusgruppsintervju

Målgrupp

- Vilka typer av målgrupper arbetar ni med?
- Hur arbetar ni med dessa personer?
- Dilemman, hinder, framgångsfaktorer.

Arbetsmarknad

- Hur tänker ni kring personernas inträde på arbetsmarknaden?
- Hur ser arbetsmarknaden ut i dagsläget för dessa personer?
- Hur tänker ni kring framtiden?
- Gott exempel? Vad berodde det på?

Yrkesrollen Vårdnära servicetjänster

- Hur tror ni att dessa personer ställer sig till en utbildning inför yrkesrollen Vårdnära servicetjänster såsom hur man tvättar kläder, annan renhållning och kring basal hygien.
- Det kommer troligtvis också finnas möjlighet till en vidareutbildning till undersköterska. Hur tror ni att personerna ställer sig till det?

En anställnings betydelse

- Vad kan en anställning innebära för dessa personer?
- Hur kan en anställning påverka personens livssituation?