

Motiv till deltagande i kompetensutveckling bland vårdare inom omsorgen om funktionshindrade

Kristin Ekholm

Handledare: Eva Bejerot

PSYKOLOGI III, VETENSKAPLIG UNDERSÖKNING 15 HP, VT 2009

STOCKHOLMS UNIVERSITET

PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

MOTIV TILL DELTAGANDE I KOMPETENSUTVECKLING BLAND VÅRDARE INOM OMSORGEN OM FUNKTIONSHINDRADE

Kristin Ekholm

Kompetensutveckling för de anställda inom den kommunala omsorgen är ett ämne som varit på agendan i den offentliga debatten de senaste åren. För ett par år sedan genomfördes ett större kompetensutvecklingsprojekt för de anställda inom verksamhetsområdet omsorg om funktionshindrade i Stockholms stad. Följande studie tog sin utgångspunkt ur nämnda projekt och syftade till att undersöka vad som motiverade vårdare inom omsorgen om funktionshindrade att ta del av kompetensutveckling alternativt välja att avstå. Sex personer intervjuades för studien och materialet genomgick en tematisk analys. Resultatet visade att de främsta motiven till att ta del av kompetensutveckling var det personliga intresset samt att utöka sina kunskaper i yrket för att kunna utföra ett bättre arbete. Om formen på utbildningen inte stämde överens med individens behov var detta ett motiv till att avstå. Vårdarna tycktes främst drivas av en inre motivation, något som delvis kan förklaras av omsorgsyrkets beskaffenhet som ett human service yrke.

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) är en rättighetslag som tillkom 1993. Lagen syftar till att garantera personer med omfattande och varaktiga psykiska eller fysiska funktionshinder hjälp och stöd i sin vardag, för att den enskilde ska kunna leva ett så normalt och självständigt liv som möjligt. LSS ger rätt till tio typer av insatser vilka skall anpassas efter individens behov. Stödet kan bland annat vara i form av personlig assistans eller boende med särskild service, där exempelvis omvårdnad och ansvar för fritidsverksamhet inkluderas (Lag 1993:387 om stöd och service till vissa funktionshindrade). Enligt LSS ansvarar kommunen för majoriteten av insatserna och i Stockholms stad sysselsätts cirka 3500 medarbetare inom omsorgen om funktionshindrade. Dessa utgörs av 75 procent kvinnor och 25 procent män och återfinns inom olika yrkeskategorier, bland annat personliga assistenter, vårdare och biståndshandläggare. Den största gruppen utgörs av vårdare som arbetar på stadens gruppboende för vuxna med varierade funktionshinder (Mathsson, 2006). Vårdarnas arbete är brett och kan inkludera omvårdnad i form av hjälp med hygien och vardagliga sysslor som matlagning och städning, men också ansvar för brukarens fritid och kontakt med anhöriga och myndigheter. Arbetet är även pedagogiskt då vårdaren handleder brukaren och hjälper denne att hantera olika situationer i sin vardag. Eftersom arbetet utgår från varje brukares individuella behov kan det skilja sig åt och personalen behöver därmed besitta olika kompetens (Mathsson, 2006).

Kompetensutveckling för de anställda inom den kommunala omsorgen är ett område som de senaste åren varit på agendan i offentliga utredningar (Prop. 2005/06:115; Socialstyrelsen 2005; 2004). I regeringens proposition (2005/06:115) konstateras att personalens kompetens och engagemang är den viktigaste faktorn för kvaliteten och tryggheten i omsorgen. Arbetet har blivit mer kvalificerat och mångfacetterat och personalen behöver både bred och specialiserad kompetens. För att klara av framtida personalförsörjning måste en satsning göras på utbildning av befintlig personal samt se till att rätt kompetens finns att tillgå vid nyrekryteringar. Fokus i utredningarna har dock legat på äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade har stått i skymundan. Detta gäller även den forskning som finns kring utbildning för personal inom omsorgen, vilken i första

hand berör äldreomsorgen (Ahnlund & Johansson, 2008). Att behovet av utbildning för personalen inom omsorgen om funktionshindrade är stort blir tydligt då endast hälften av de anställda inom denna sektor i Sverige har en grundutbildning inom vård och omsorg (Mathsson, 2006).

Mellan 2002 och 2006 gjordes en större satsning på kompetensutveckling för personalen inom omsorgen om funktionshindrade i Stockholms stad. Med hjälp av EU-medel samt kommunala medel från Kompetensfonden genomfördes ett projekt som kallades Lys, Kompa och Funka¹. Inom ramen för projektet erbjöds olika typer av kompetensutveckling, såsom kurser och utbildningar på gymnasial eller högskolenivå, fristående föreläsningar och seminarier samt arbetsplatsförlagda aktiviteter som studiecirkel och studiebesök. Alla enheter inom verksamhetsområdet erbjöds att vara med i projektet och ta del av kompetensutvecklingen, förutsatt att de genomförde en verksamhetsanalys där en kompetensplan inkluderades för varje arbetsplats och varje individuell medarbetare (Schmidt et.al., 2006). Då Stockholms stad sammanställde utfallet av Lys, Kompa och Funka-projektet kunde det konstateras att det funnits en stor efterfrågan på kompetensutveckling och en majoritet av enheterna hade deltagit i projektet. Det framkom dock att män och kvinnor hade deltagit i olika stor utsträckning i kompetensutvecklingsinsatserna. Av samtliga medarbetare som tog del av någon kompetensutveckling var 26 procent män. Denna siffra motsvarade ungefär den andel män som fanns inom verksamhetsområdet. Män hade dock deltagit betydligt färre timmar än vad kvinnor hade gjort (Schmidt et.al., 2006).

Kompetensutveckling som begrepp samt tidigare forskning inom området

Kompetensutveckling är ett begrepp som saknar en enkel definition. Betydelsen kan vara olika i skilda sammanhang. Ett vanligt sätt att definiera det är ur ett organisatoriskt perspektiv där begreppet betecknar strategier för utveckling av kompetens. Vad som då menas är de åtgärder som organisationer sätter in för att se till att rätt kompetens finns inom verksamheten. Detta kan inkludera såväl rekrytering och organisationsförändringar som formell eller icke formell utbildning av personalen (Ellström, 1992). Istället för kompetensutveckling kan begreppet personalutveckling användas, vilket definieras som åtgärder för att den anställde ska kunna utveckla sina befintliga kunskaper samt få möjlighet att skaffa sig nya (Granberg, 2003). Här inbegrips förutom utbildning även introduktion och arbetsrotation, för att nämna några exempel. Utbildning definieras av Granberg som en del av personalutveckling, i vilken den anställde erbjuds grund- fort- eller vidareutbildning för att få nya kunskaper och färdigheter eller för att förändra attityder. I denna studie används en definition av kompetensutveckling som ligger nära Granbergs personalutveckling men med fokus på den formella och icke formella utbildning som erbjuds de anställda inom en organisation för att utveckla deras kunskaper i arbetet. Därmed anläggs ett mer individfokuserat perspektiv på kompetensutveckling än ett organisatoriskt sådant. Denna definition har valts för att ligga så nära som möjligt den kompetensutveckling som erbjudits av Stockholms stad för de anställda inom omsorgen om funktionshindrade. Med kompetensutveckling menas alltså i denna studie formell utbildning såsom kurser, föreläsningar och seminarier, samt icke formell utbildning som studiecirkel, studiebesök och liknande.

En översikt av den forskning som finns kring utbildning av omsorgspersonal presenteras av Ahnlund och Johansson (2008). Några av de motiv de hittar till att utbildning ges är att

¹ Namnet Lys, Kompa och Funka syftar på mottot "Sätt ljuset på verksamheten, komplettera varandra så att livet fungerar för brukaren".

personalen på så sätt kan förbättra livskvaliteten, delaktigheten och skapa möjlighet för utveckling hos de enskilda brukarna. De finner även studier som hävdar att utbildning kan motverka stress och utbrändhet hos personalen, att färre lämnar sin anställning samt att utbildningen stärker personalens självförtroende i arbetssituationen. Vidare har utbildning betydelse för hur personalen talar om och uppmärksammar olika relationer i sitt arbete. Mer välutbildad personal för fram brukarnas och sina egna behov på ett reflekterande sätt. Det är dock inte bara utbildning som spelar in utan även socialt och organisatoriskt stöd samt eget inflytande (Ahnlund, 2008).

En stor del av den allmänna forskningen kring kompetensutveckling anlägger ett organisatoriskt perspektiv och söker förklara till exempel varför företag väljer att investera i kompetensutveckling för sina anställda, vilka effekter som uppnås av dessa satsningar och vad som kännetecknar framgångsrika strategier för kompetensutveckling i organisationer (Ellström & Kock, 2008). I denna studie kommer däremot den enskilde individens inställning till kompetensutveckling att vara i fokus. Att ur ett individperspektiv titta på vilka faktorer som förklarar de anställdas deltagande i kompetensutveckling samt hur de upplever sin arbetssituation är något som enligt Baumgarten (2006) saknas inom forskningen. Hon ägnar därför sin avhandling åt att studera anställdas inställning till och deltagande i läraaktiviteter på arbetsplatsen. Utifrån motivationsteorier beskriver hon hur deltagandet är ett samspel mellan individrelaterade faktorer och förutsättningar i arbetet som helhet. På detta sätt vill hon ge nya insikter kring hur individer inkluderas eller exkluderas i lär- och utvecklingsprocesser på arbetsplatsen.

Motivationsteori

Varför handlar vi människor som vi gör? Och varför är viljan att handla ibland stark men andra gånger obefintlig? Detta är två frågor som forskningen inom motivationsteori försöker besvara. Inom detta fält finns många olika teorier och sätt att belysa motivation, men de flesta som forskar inom området sällar sig till en gemensam definition av motivationsbegreppet. Motivation syftar till att förklara vad som ger våra handlingar dess energi och riktning (Reeve, 2005). Motivationen påverkas i sin tur av både inre faktorer hos individen samt yttre faktorer i den omgivande miljön. De inre faktorerna gestaltar sig som motiv styrda av fysiologiska och psykologiska behov, tankar, förväntningar, självbild och känslor. Omständigheter i den yttre omgivningen kan fungera som incitament för individen att antingen närma sig eller undvika ett visst beteende eller situation, beroende på om den ger en behaglig upplevelse eller ej. Dessa omständigheter kan vara både specifika, miljömässiga stimuli, som en belöning i form av pengar, eller generella situationer som uppstår i exempelvis arbetet. På en övergripande nivå kan även samhällsliga fenomen som kultur vara en påverkande faktor (Reeve, 2005). Det teoretiska ramverket för föreliggande studie är hämtat från Deci och Ryans (1985) teori om självbestämmande där de lyfter fram begreppen intrinsic (inre) och extrinsic (yttre) motivation.

Inre och yttre motivation

Motivation ses lätt som något man antingen har eller inte har. Mer rättvisande är dock att se motivation utifrån ett kontinuum där individer i olika situationer rör sig över skalan och är mer eller mindre motiverade. Motivationen varierar dessutom inte bara i grad utan även i typ (Ryan & Deci, 2000). Två huvudtyper av motivation som lyfts fram är inre (intrinsic) och yttre (extrinsic) motivation. Inre motivation definieras som att göra något för att det upplevs som intressant eller roligt i sig. Tillfredsställelsen kommer från själva aktiviteten. Med yttre motivation drivs däremot handlandet av att uppnå ett mål skilt från själva uppgiften. Målet kan vara att få en direkt belöning, att det leder till en belöning i framtiden

eller tvärtom, för att undvika en ofördelaktig konsekvens (Deci & Ryan, 1985). Utöver inre och yttre motivation nämns även en tredje variant, amotivation, vilken innebär avsaknad av motivation. Amotivation kännetecknas av brist på intention med handlandet och individer i detta tillstånd upplever ofta känslor av inkompetens och brist på kontroll (Ryan & Deci, 2000). Ofta framställs inre motivation som drivkraften för människans naturliga benägenhet att lära och anpassa sig till nya situationer. Den ses också resultera i högkvalitativt lärande och kreativitet. Ryan och Deci (2000) framhåller att bakom de flesta av människans handlingar ligger en yttre motivation. Inte minst beror det på sociala krav och roller som vi förväntas ta på oss och leva upp till i samhället.

Centralt för den inre motivationen är att de beteenden som denna driver på anses uppfylla psykologiska behov som självbestämmande, samhörighet och att känna sig kompetent. Vid första ögonkastet framstår de två kategorierna som kontrasterande där inre motivation är den självständiga inre drivkraften och yttre motivation styrs av yttre kontroll. Ryan och Deci (2000) problematiserar distinktionen genom att dela in yttre motivation i olika undergrupper. De hävdar att denna typ av motivation kan variera från ett starkt yttre kontrollerat syfte till ett mer självständigt och engagerat val. Ett exempel på den förstnämnda varianten är en elev som läser sina läxor på grund av att han/hon måste lyda sina föräldrar. Personen utför alltså uppgiften för att undvika att bli tillrättavisad. En annan elev gör sina uppgifter för att han/hon är övertygad om att detta kommer gynna honom/henne i sin framtida karriär. Den yttre motivationen manifesteras i båda fallen av att målet som ska uppnås är skilt från den faktiska uppgiften. Samtidigt är det första exemplet tydligt styrt av ett tillmötesgående av yttre faktorer medan det andra exemplet innehåller personligt engagemang och en känsla av fri vilja. Ryan och Deci (2000) presenterar en modell där den yttre motivationen gradvis förändras, genom en internaliserings- och integreringsprocess, till att mer och mer likna inre motivation. De betonar dock att den fortfarande är yttre så länge handlingen utförs för ett separat syfte. Genom att öka internaliseringen av ett beteende, dvs. uppleva att man agerar av egen vilja menar Ryan och Deci att vi kan känna större tålamod, få en mer positiv självuppfattning och djupare engagemang, vilket i sin tur främjar de psykologiska behoven av självbestämmande, samhörighet och upplevd kompetens.

Vid sidan av Ryan och Decis uppdelning av yttre motivation delas även inre motivation och amotivation in i olika typer (Vallerand et al., 1992). Inre motivation kan gestalta sig i form av en önskan att lära sig nytt och nå kunskap, eller att söka tillfredsställelse genom att skapa något eller uppnå ett specifikt mål. I en tredje form syftar den inre motivationen till att uppleva stimulans, exempelvis positiva sinnesupplevelser. Den vanligaste typen av amotivation uppstår som en följd av en upplevelse av brist på kapacitet och förmåga. Amotivation kan även bero på brist på övertygelse hos individen att dennes agerande kommer att ge önskat resultat, att ett beteende upplevs för krävande för att det ska vara värt att engagera sig i, eller att individen känner hjälplöshet och brist på upplevd kontroll.

Motivation kan också sägas verka i olika former eller på olika nivåer (Amabile, 1993; Vallerand, 1997, refererat i Hassmén, Hassmén & Plate, 2003). Den kan dels ses som ett tillstånd, där motivationen blir något som skapas hos individen i relation till den situation hon befinner sig i. En viss arbetsuppgift kan vara motiverande i en situation där exempelvis en belöning utlovas, medan den i en annan situation inte alls är motiverande. Skillnaden kan också ligga mellan olika individer, en och samma belöning upplevs kanske inte motiverande av båda personerna. Dels kan motivationen beskrivas som ett någorlunda stabilt personlighetsdrag där olika typer av uppgifter tilltalar olika individer. En följd av

detta kan vara att en person självmant dras till ett yrke som stämmer väl överens med dennes motivation (Amabile, 1993). För Vallerand (1997, refererat i Hassmén, Hassmén & Plate, 2003) kommer dessa till uttryck i en modell med olika nivåer. Modellen är framtagen med fokus på motivation inom idrott och motion men bör även gå att tillämpa på arbetslivet. Situationsnivån svarar mot motivationen som ett tillstånd, där den snabbt kan förändras och påverkas av sociala faktorer som nämnts ovan. Motivation som ett karaktärsdrag responderar i Vallerands modell till den globala nivån. Här påverkar faktorer av mer bestående karaktär såsom individens levnadsmiljö, eller de värderingar som råder i samhället gentemot den aktuella aktiviteten. Mellan situationsnivån och den globala nivån lägger Vallerand till en kontextuell nivå. Denna kännetecknas av den motivation som en individ känner inför en specifik typ av aktivitet som exempelvis arbete. Även här påverkar sociala faktorer motivationen. Hassmén, Hassmén och Plate (2003) exemplifierar genom att belysa hur en tränares ledarstil kan påverka idrottarens typ av motivation. Detta exempel torde kunna översättas till arbetslivet genom chefens påverkan på den anställde. Även det motivationsklimat som omger individen är en påverkande faktor. Omgivningen, vilken i arbetslivet utgörs av till exempel chefer och kollegor, skapar tillsammans motivationsklimatet som i sin tur inverkar på individens inställning till deltagande i en viss aktivitet.

Teresa Amabile (1993) har undersökt arbetsmotivation utifrån begreppen inre och yttre motivation. En anställd som är motiverad i sitt arbete antas prestera ett högkvalitativt arbete genom uthållighet, kreativitet och produktivitet. Där många ser inre och yttre motivation som motsatser som existerar skilt från varandra knyter Amabile ihop dem båda. Det finns ofta en grad av både inre och yttre motivation i det vi gör. Hon menar att under rätt förhållanden kan de båda typerna kombineras och resultera i en ännu starkare motivation hos individen. Hon exemplifierar genom att beskriva sitt eget arbete med en artikel. Hon drivs av en stark inre motivation att få uttrycka sina idéer och åsikter. Samtidigt är det en yttre motivation som pressar henne att färdigställa artikeln, nämligen redaktörens deadline. Amabile hävdar att vissa typer av yttre motivation har positiv påverkan på inre motivation. Detta rör sig om faktorer som får individen att känna sig kompetent utan att ge avkall på självbestämmandet. Erkännande och feedback som riktar in sig på att bekräfta och höja kompetensen är sådana exempel, liksom faktorer som ökar individens involvering i själva arbetet som insikt om övergripande mål eller mer tid och frihet att driva sina egna idéer. Vidare menar Amabile att arbete oftast följer en cykel där de olika typerna av motivation är viktiga i olika skeden. Inre motivation är av störst vikt i ett tidigt skede av ett projekt då de största kraven på nytänkande och problemlösning ställs. Senare i ett projekt och framförallt mot slutet är den yttre motivationen ofta mer betydelsefull då det handlar om att slutföra ett projekt i tid. Sammanfattningsvis är en synergi mellan inre och yttre motivation ofta att föredra.

Tidigare forskning

Maud Baumgarten (2006) har i sin avhandling studerat vad som motiverar industriarbetare att ta del av läraaktiviteter på arbetsplatsen. De starkaste motiven hon finner är att få varierade arbetsuppgifter samt att få högre lön. Utöver det talar många om det egna intresset och viljan att utvecklas och lära sig nytt. Genom det ökade kunskapskännet känner sig personerna kompetenta vilket ger en tillfredsställelse. Självförtroende är också en faktor som kan spela roll för huruvida de anställda tar sig an läraaktiviteter. Vidare visar Baumgartens studie att de anställda har olika inställning till deltagande. Hon kategoriserar tre huvudsakliga deltagarmönster som hon kallar de engagerade, de motvilliga och de osäkra. Den engagerade gruppen karaktäriseras av att individerna har en positiv inställning

till deltagande i läraaktiviteter och ser detta som intressant och utvecklande. I den motvilliga gruppen är intresset för läraaktiviteter svagt men personerna har ändå motvilligt deltagit. Individerna i den osäkra gruppen har deltagit i mindre utsträckning än de andra och har en ambivalent hållning till läraaktiviteter då de uttrycker viss vilja att delta men samtidigt inte tror sig klara av förväntningarna som de upplever ställs på dem. Baumgarten betonar dock att dessa mönster belyser hur individerna vid tiden för studien tog sig an lärsituationer. Mönstren är inte statiska och betecknar inte individuella egenskaper utan endast förhållningssätt.

Några faktorer som enligt Baumgarten (2006) kan ha betydelse för deltagande i läraaktiviteter är utbildningsbakgrund, yrke, social bakgrund, familjesituation, läridentitet och självförtroende. Med läridentitet menas det sätt som man ser på sin egen förmåga i relation till lärsituationer (Weil, 1986, refererat i Baumgarten, 2006). Läridentiteten är inte statisk utan kan variera över tid och rum. Den formas dock tidigt, bl.a. av individens erfarenheter av skolan. Självförtroende kan sägas rymmas i individens läridentitet, det handlar då om tron på sin egen förmåga att lära. Tidigare forskning (Illeris, 2003) har visat att bland lågutbildade finns ofta viljan att lära, men att denna kan skymmas av en rädsla inför utmaningarna och en ängslan att bli förödmjukad i själva lärsituationen.

Motivation att lära sig nytt kan enligt Noe och Schmitt (1986) påverkas av i vilken grad individen identifierar sig med sitt yrke. Ju starkare identifikation och ju större betydelse arbetet har för självbilden, vilket sammanfattas under begreppet job-involvement, desto större är sannolikheten att en person kommer att vara motiverad att delta i läraaktiviteter, eftersom detta leder till ökade kunskaper, ett bättre utfört jobb samt ökad självkänsla (self-worth). Lave och Wengers (1991, refererat i Baumgarten, 2006) vänder på begreppen och menar istället att ett motiv för att delta kan vara att bli en del av sammanhanget och därigenom få en yrkesidentitet.

Utöver individrelaterade faktorer påverkar självklart kontexten individens vilja att delta i kompetensutveckling. Särskilt viktig är arbetsplatsens kontext. Tidigare studier visar att arbetsuppgifter, arbetsplatskulturen, arbetskamrater, ledning samt den anställdes egen syn på arbetet som helhet påverkar motivationen att engagera sig och utvecklas i sitt yrke (sammanfattat från Baumgarten, 2006).

Med bakgrund i den forskning som beskriver vad som motiverar industriarbetare att ta del av kompetensutveckling är det av intresse att studera samma frågeställning hos anställda inom omsorgen om funktionshindrade. Eftersom dessa yrken återfinns inom helt skilda sektorer blir frågan om de anställda motiveras av samma faktorer eller om dessa skiljer sig åt. Det är betydelsefullt att uppmärksamma de anställda inom omsorgen om funktionshindrade då denna yrkesgrupp, som nämnts tidigare, ofta fått stå i skymundan i forskningen och den allmänna debatten. Genom att studera kompetensutveckling ur ett individperspektiv blir följande studie ett tillskott till den forskning som efterfrågats på området.

Syfte

Syftet med följande studie var att undersöka vilken inställning anställda inom omsorgen om funktionshindrade hade till att ta del av kompetensutveckling. Fokus låg på frågeställningarna;

- Vilka faktorer motiverar de anställda att ta del av kompetensutveckling?
- Varför väljer anställda att avstå från att ta del av kompetensutveckling?

Metod

Följande studie hade sin utgångspunkt i det kompetensutvecklingsprojekt som genomfördes inom verksamhetsområdet omsorg om funktionshindrade i Stockholms stad, mellan 2002 och 2006 (Schmidt et.al., 2006). I projektet hade män deltagit i mindre grad än kvinnor i den kompetensutveckling som hade erbjudits. Tanken med denna studie var från början att försöka hitta förklaringar till varför män och kvinnor hade deltagit i olika utsträckning. Det visade sig snart att denna fråga inte skulle kunna besvaras på ett tillfredsställande sätt inom ramen för den aktuella uppsatsen då frågeställningen var alltför bred. Istället riktades fokus mot vilka faktorer som motiverade de anställda att ta del av kompetensutveckling samt varför de valde att avstå. Förhoppningen var att det resultat som kom fram skulle kunna öppna upp för den förstnämnda frågan i ett senare skede.

Urval

Studien belyste yrkeskategorin vårdare inom verksamhetsområdet omsorg om funktionshindrade i Stockholms stad. Valet av vårdare motiverades av att de var den största yrkesgruppen inom verksamheten samt den grupp som var närmast kärnverksamheten, att sörja för brukarnas välmående. Via en kontaktperson på Socialtjänstförvaltningen, som hade drivit kompetensutvecklingsprojektet Lys, Kompa och Funka, skickades en förfrågan till enhetschefer inom verksamhetsområdet om att komma i kontakt med medarbetare för deltagande i studien. Ett antal chefer svarade positivt på förfrågan och deras kontaktuppgifter förmedlades. Av dessa kontaktades tre stycken för att via dem nå fram till medarbetare. Ett antal kriterier sattes upp för deltagarna i studien. För det första skulle de arbeta som vårdare på ett gruppboende, för det andra skulle de ha arbetat på enheten i minst tre år så att de hade varit anställda under perioden för Lys, Kompa och Funka-projektet och därigenom hade haft möjlighet att delta i den kompetensutveckling som erbjöds då. För det tredje skulle både kvinnor och män delta i studien. Via två av de tre cheferna erhöles kontaktuppgifter till medarbetare, som sedan kontaktades personligen med en förfrågan om deltagande i studien. Den tredje chefen tillfrågade och tog själv fram två medarbetare som var intresserade av att delta. Alla personer som fick en förfrågan om att delta i studien tackade ja, däremot fick en person förhinder i sista stund. Detta löstes genom att en annan person från samma arbetsplats som uppfyllde kriterierna tog plats som ersättare.

Undersökningsdeltagare

I föreliggande studie deltog sex personer som arbetade som vårdare på gruppboenden på tre olika enheter inom omsorgen om funktionshindrade i Stockholms stad. Från varje enhet deltog två medarbetare, en kvinna och en man. Deltagarna var mellan 27 och 52 år gamla, de flesta i 40- eller 50-årsåldern. Alla medverkande var fast anställda och arbetade heltid. Antal anställningsår inom verksamheten låg för fyra av deltagarna på mellan 7 till 10 år. Två personer hade arbetat betydligt längre, 17 respektive 26 år. Deltagarnas utbildningsbakgrund varierade. En person hade utbildning på grundskolenivå, de övriga på gymnasial nivå. Fyra av dessa hade någon form av vårdutbildning innan de började arbeta inom yrket. Utöver detta hade två av deltagarna även utbildning på högskolenivå. För att kunna följa de citat som tas upp i resultatdelen presenteras här en tabell över deltagarna.

Tabell 1. Deltagare i studien

Beteckning	Kön	Ålder
K1	Kvinna	30-årsåldern
K2	Kvinna	40-årsåldern
K3	Kvinna	50-årsåldern
M1	Man	40-årsåldern
M2	Man	50-årsåldern
M3	Man	50-årsåldern

Datainsamling

Data till studien samlades in genom halvstrukturerade intervjuer. Dessa följde en intervjuguide som bestod av ett antal frågor under olika teman. Temana var synen på kompetensutveckling, synen på yrket, att delta i kompetensutveckling samt att avstå från sådan. Mycket utrymme gavs till informanterna att själva tala fritt kring ämnet för intervjun och därmed ställdes inte samtliga förberedda frågor till varje deltagare och frågorna ställdes inte alltid i samma ordning. Informanternas svar och tankar styrde intervjun och lämpliga följdfrågor ställdes för att fördjupa innehållet i dessa. Samtliga intervjuer genomfördes i avskilda rum på deltagarnas arbetsplatser. Intervjuerna spelades in med en ljudupptagare och varade i snitt 40 minuter. En intervju blev dock avsevärt kortare, drygt 20 minuter, medan en intervju blev betydligt längre, 55 minuter. Alla intervjuer transkriberades sedan i sin helhet.

Etiska frågor

De deltagare som kontaktades personligen informerades vid tillfrågandet om studiens bakgrund och syfte, att deltagande var frivilligt samt att de insamlade uppgifterna skulle behandlas anonymt och endast användas i föreliggande studie. För de två deltagare som tillfrågades av sin chef hade denna information förmedlats till chefen ifråga. Innan intervjuerna startade fick samtliga deltagare informationen på nytt, med tillägget att de hade rätt att avbryta intervjun, eller avböja att svara på frågor de inte kände sig bekväma med.

Analys

Då studien hade en kvalitativ ansats analyserades materialet genom en tematisk analys med utgångspunkt i Langemar (2008). De transkriberade intervjuerna lästes först igenom i sin helhet för att få en övergripande bild av innehållet. Därefter kodades större delen av materialet med nyckelord som beskrev de olika avsnittens innehåll. Textavsnitt som bedömdes relevanta för studiens syfte markerades och sorterades in under olika teman. Dessa teman var övergripande och utgick ifrån studiens frågeställningar men formades även av vad informanterna lyfte fram i intervjuerna. De anställdas bild av sitt arbete var ett sådant område som de flesta informanter belyste. Detta utgör därför ett tema i resultatet tillsammans med motiv för deltagande, motiv för icke deltagande samt kontextens påverkan på deltagande i kompetensutveckling. Då övergripande teman hade formulerats lästes intervjuerna igenom på nytt och en djupare analys gjordes av respektive tema. Denna resulterade i ett antal underkategorier som sedan sammanfattades till löpande text. Slutligen plockades citat ur det transkriberade materialet för att belysa vardera tema.

Resultat

Bilden deltagarna gav av omsorgen om funktionshindrade var ett yrke som ställde höga krav på att kunna växla mellan olika roller och att ha god social förmåga. Viljan att utvecklas i sitt yrke fanns hos alla deltagare i studien och de visade en positiv inställning till kompetensutveckling som sådant. Däremot hade informanterna deltagit i olika grad i den kompetensutveckling som erbjudits under de senaste åren. De flesta hade tagit del av så mycket som de hade kunnat, men några hade avstått eller inte haft tillfälle på grund av olika omständigheter. Trots att tillgången till kompetensutveckling varit bättre på senare år fanns en efterfrågan om betydligt mer. Men vad var det då som motiverade de anställda att ta del av kompetensutveckling? Och varför valde de ibland att avstå? Nedan presenteras en analys av de motiv som angavs för att delta samt inte delta. Resultatet inleds av en beskrivning av yrket och hur de anställda upplevde sitt arbete, för att skapa ett sammanhang åt den analys som sedan presenteras.

Arbetet som vårdare och de anställdas upplevelse av sitt yrke

I flera av intervjuerna intog beskrivningar av arbetets karaktär en central ställning och yrkets särskilda omständigheter och utmaningar trädde fram. Arbetet som vårdare inom omsorgen om funktionshindrade innefattade dels att vårda och stötta brukarna i deras dagliga liv med praktiska sysslor som handling och städning, dels att ta hand om sociala bitar som planerande av fritid, kontakt med arbete, myndigheter och anhöriga. Allt för att hjälpa brukarna att leva ett så självständigt liv som möjligt. Arbetet var således både praktiskt och pedagogiskt. Personalen möttes dock ofta av en felaktig bild av yrket från utomstående.

”Om det kommer någon hit och är ny, aldrig har jobbat inom omsorgen innan, då kan de tro att det är som att jobba med barn. Eller dra likhetstecken med det. Och det är det inte, det är så mycket som skiljer. Eller en del tror, som inte känner till det här att det är som att jobba med gamlingar, och det är inte heller likt. Det här är personer som är mitt uppe i sitt liv och de är inte sjuka för det första heller, som också är missförstånd med folk utifrån. Så det är rätt mycket socialt jobb.” (K2)

Den felaktiga bilden av yrket ansågs hänga samman med omsorgsyrkets låga status i samhället. Flera av deltagarna berättade att de inte så sällan stötte på fördomar. Samma kvinna som ovan menade att fördomarna kunde hon inte göra så mycket åt, däremot kunde hon genom att öka sina kunskaper i yrket känna en större yrkesstolthet.

Trots fördomar och låg status tycktes alla deltagare i studien trivas med sitt yrke. De värderade det arbete de gjorde högt och lyfte fram yrkets alla sidor som omgivningen inte alltid såg. De flesta höll fram arbetet med människor som särskilt givande och meningsfullt för dem. Genom yrket kunde de hjälpa andra människor vilket kändes viktigt. Då arbetet kunde vara slitsamt ibland var det framför allt kontakten med brukarna och att se deras utveckling och att samtidigt lära sig från dem som informanterna upplevde som belöning för sitt arbete. En av informanterna värderade även det andra perspektiv på livet som arbetet gav henne. Hon menade att i arbetet tillsammans med brukarna kunde hon få tid att uppskatta sådant i vardagen som hon normalt stressade förbi.

”Man är ju ganska stressad själv, man springer till dagis och man ska hinna laga mat och allting. Medan man kan gå ut på utflykt med någon här och titta på måsar eller

upptäcka glädjen i någonting som man annars inte skulle se när man har sprungit förbi det på vägen hem från jobbet.” (K1)

Egenskaper som krävdes som vårdare var enligt en av informanterna empati, ödmjukhet och förståelse. Något som flera tog upp var även förmågan att röra sig mellan olika roller, både på grund av arbetets sociala karaktär men också genom att vårdarna rörde sig i brukarnas hem. Den nära kontakten ledde till att många av informanterna upplevde en familjär känsla med brukarna och personalen på sitt arbete. Det blev då viktigt att kunna skilja på personligt och privat.

”(...) det är en speciell relation man får med varandra, kompisrelation nästan. Jag ser inte på dem som vårdtagare eller brukare, jag ser mig bland mina kompisar och jag hoppas att de känner likadant. (...) vi är här dygnet runt, och hjälper dem med saker och, man får en vikarieroll som pappa och mamma här nästan. (...) Det är inte bara ett jobb, jag blir familjär med en sak inom parentes, att man måste skilja mellan privat och personligt. Man ska inte bli privat. Personlig får man vara, och vår personlighet är ett verktyg för oss, att gå vidare, att komma in i den bra relationen i det här jobbet. Men jag tycker att man måste vara medveten hela tiden att man inte blir privat, det är det som kan skapa problem.” (M3)

Sammanfattningsvis lyfte deltagarnas beskrivning fram både det praktiska och det pedagogiska i arbetet som vårdare och hur detta arbete var viktigt och meningsfullt för dem. Flera av dem berättade att de hade höga krav på sig själva att utföra ett mycket gott arbete, något som de tycktes kunna hantera då de trivdes i yrket. De hinder som kunde upplevas var främst organisatoriska då arbetsbelastningen ibland kunde vara för hög samt att karriärvägar till stor del saknades.

Motiv för deltagande i kompetensutveckling

I intervjuerna framträdde olika förhållningssätt till kompetensutveckling som har kategoriserats nedan i olika motiv. De flesta angav flera motiv vilket innebär att kategorierna inte ska ses som uteslutande, utan representerar snarare var deltagarna lade sin tyngdpunkt.

Lära för arbetet

Under intervjuerna kom alla deltagare på något sätt in på att ett motiv för att delta i kompetensutveckling var för att kunna utnyttja kunskaperna i arbetet och på så sätt utföra ett bättre arbete. Men det skiljde sig mellan deltagarna huruvida detta var ett huvudmotiv och på vilket sätt lärandet var kopplat till arbetet. För en av kvinnorna i studien var det främsta motivet till att ta del av kompetensutveckling att få ökade kunskaper som sedan kunde tillföra henne något i hennes arbete. Hon ville ha kunskaper som var direkt tillämpbara i arbetet och som gav förklaring till situationer som hon ställdes inför. Den direkta kontakten med arbetet föreföll viktig och arbetet och brukarna fanns ständigt nära i hennes tal.

”Du har det i praktiken men du vet inte varför det blir såhär eller varför är han såhär. De flesta går ju under lindrig utvecklingsstörning men de har ju jättemånga tilläggshandikapp som gör att, du tänker att den här personen är lindrigt utvecklingsstörd, men varför är han så fyrkantig? (...) Alltså det är allt det här som du kan få svar på när du gör din utbildning.” (K3)

Hon menade även att det inte var lärandet i sig som drev henne att utvecklas i yrket utan att det var de nya situationer hon ställdes inför. På grund av övertalighet hade hon blivit omplacerad vid ett flertal tillfällen, vilket medförde att hon ofta fått lära känna nya brukare.

”Och i och med det så stöter du på olika typer av tilläggshandikapp som de flesta har som gör att du hamnar i nya situationer som du måste ta del av och lära dig helt enkelt.” (K3)

Då några betonade de direkt tillämpbara kunskaperna lyfte andra fram behovet av teoretisk kunskap för att skapa förståelse för arbetet i ett större sammanhang. Att ge det praktiska arbetet en djupare mening via teoretisk förståelse var viktigt. En av deltagarna uttryckte:

”Jag vill veta varför gör jag det här? Jag vill inte jobba blint, som en maskin, nej det vill jag inte. Jag vill veta, det som vi gör här, vi hjälper vi stödjer våra boende, vad är det för teori bakom det här?” (M3)

De teoretiska kunskaperna kunde sedan via reflektion tillämpas i arbetet. För denne deltagare var den teoretiska förståelsen nödvändig för att höja kvaliteten på arbetet och för att utveckla ett mer professionellt arbetssätt. Han ansåg att det fanns ett stort behov av grundutbildning för anställda inom omsorgen och att detta borde vara ett krav för att få träda in i yrket. För honom personligen var det behovet av den teoretiska kunskapen och viljan att utföra ett korrekt arbete som motiverade att delta i kompetensutveckling.

Lära för lärandets skull

Ett annat förhållningssätt till kompetensutveckling var att hålla fram lärandet i sig som främsta motiv till att delta. En av de manliga informanterna beskrev att för honom handlade deltagandet i första hand om att förkovra sig inom det han höll på med. Att lära nytt var ett sätt att stilla sin nyfikenhet. Lärandet beskrevs som lustfyllt och han menade även att entusiasm hos den som lärde ut kunde skapa ett intresse för ämnet hos honom även om det inte fanns där från början.

Lära för personlig utveckling

Ett tredje förhållningssätt var att i första hand betona den personliga utveckling som deltagande i kompetensutveckling gav. Det som då lyftes fram var att få intellektuell stimulans, att lära nytt för att inte stå stilla.

”Jag kan inte gå och göra samma arbetsuppgifter och inte lära mig någonting på tjugo år, utan det måste tillföra mitt huvud någonting (...) Hade det bara varit statiskt hade jag nog varit tvungen att söka mig vidare till någonting annat.” (K1)

Att kunna ta del av kompetensutveckling och därigenom få personlig utveckling hade alltså betydelse för deltagarnas vilja att stanna kvar i yrket. Däremot var de yttre belöningarna för att delta i kompetensutveckling mycket begränsade. Möjligheten att få nya arbetsuppgifter eller högre lön var liten och den kompetensutveckling som fanns tillgänglig öppnade inte upp några nya karriärvägar. Därmed framstod det personliga intresset som det som i första hand motiverade flera av informanterna att ta del av kompetensutveckling. En av deltagarna berättade:

”(...) jag har jobbat här i åtta år och jag är fortfarande vårdare. Och jag tror att jag kommer gå i pension som vårdare. Men jag har stängt förväntningarna på sådana

frågor. Men jag gör själv en personlig utveckling, för mig är det viktigt att jag växer och utvecklar mina möjligheter, och växer som person.” (M3)

En viss besvikelse över uteblivna karriärmöjligheter kunde skönjas, men samtidigt framstod inte detta som det viktigaste att få ut av kompetensutvecklingen. Att den personliga utvecklingen var en starkare motiverande faktor visade även ett uttalande av en av kvinnorna i studien som inte sade sig ha några karriärambitioner alls utan motiverade sitt deltagande med den personliga tillfredsställelse själva lärandet gav henne.

”(...) alltså karriärmässigt så är det inte att komma till någon chefsposition utan jag kan gå, det kan gå neråt rent karriärmässigt, bara det tillför mig någonting. Så att jag lär mig någonting.” (K1)

Övriga motiv för deltagande

Ett mer praktiskt motiv till deltagande som framkom var att kompetensutveckling gav ett avbrott i vardagen som upplevdes skönt av några av deltagarna. Eftersom arbetet i sig kunde vara ganska monotont var en utbildning eller kurs, där den anställda kom ifrån arbetsplatsen ett tag, en möjlighet att byta miljö och få avkoppling och nya perspektiv.

Den ökade kunskapen hade enligt deltagarna flera positiva effekter. En av informanterna betonade att genom ökade kunskaper blev arbetet både mer meningsfullt och roligt, vilket i sin tur ledde till ett bättre utfört arbete. Dessutom gav kunskapen en större självsäkerhet, professionalitet och yrkesstolthet.

Motiv för icke deltagande i kompetensutveckling

Bland motiven för att inte delta i den kompetensutveckling som erbjöds framträdde efter analysen tre huvudsakliga områden. Dessa var kompetensutvecklingens form, dess innehåll samt dess insats i relation till belöning. Därutöver hade en av enheterna de senaste åren varit upptagen med flera omorganisationer vilket hade lett till att satsningar på kompetensutveckling hade kommit i skymundan.

Form

En av informanterna hade valt att avstå från det mesta av den kompetensutveckling som hade erbjudits honom. Han hade deltagit vid någon enstaka föreläsning och något studiebesök, men kurser eller utbildningar hade han avstått från. Som skäl angav han att han aldrig hade trivts med skolformen, han hade svårt att skriva och traditionella utbildningar passade därmed inte honom. Utbildningssituationen framstod som besvärande och obekvämt för honom.

”Jag har svårt att sitta där och... Sen jag har lite handikapp, jag har svårt att skriva, och det är det som gör, många gånger, just det med... Jag vet inte. Det är svårt när man ser att alla kan skriva så bra och så är jag sen, jag känner mig, nej tack.” (M2)

Trots att han hade avstått från deltagande visade han upp en positiv attityd till kompetensutveckling som sådant och ansåg att det var viktigt att ta till sig ny kunskap och lära nytt. Istället för att delta i kurser eller utbildningar hade han utvecklat en annan strategi för att lära, huvudsakligen genom att lära från sina kollegor. Han beskrev sig också som praktiskt lagd och hans lärande framstod således som ett ”learning by doing”.

Det föreföll viktigt att utbildningens form passade individens behov. Då vissa inte kände sig bekväma med den traditionella utbildningsformen fanns det andra som föredrog just denna. För en av kvinnorna i studien var faktakunskaper och en tydlig struktur viktigt. Hon ville undvika allt för fria diskussioner som lätt svävade ut från ämnet. De icke formella typerna av kompetensutveckling, som studiecirklar, var hon mer tveksam till. Hon upplevde en risk att dessa fylldes av löst prat som inte var tydligt förankrat i fakta. Detta menade hon, uppstod dock främst då det saknades styrning i gruppen. Att formen stämmer överens med individens behov verkar ha betydelse för vad personen upplever att den får ut av kompetensutvecklingen.

Innehåll

Nästa område som påverkade de anställdas motivation att delta var kompetensutvecklingens innehåll. En anledning att avstå var att innehållet inte tillförde något nytt då deltagarna redan hade kunskapen, antingen på grund av att de redan hade gått den aktuella kursen eller för att de upplevde att nivån på denna inte överensstämde med deras behov. En av informanterna beskrev hur kurserna inte alltid levde upp till hennes förväntningar.

”(...) för många är det ju första gången de sätter sig i skolbänken på många, många år. Och då gäller det att läraren har lite disciplin faktiskt. Så att det inte blir diskussion på lektionstid om problem på deras arbetsplats helt enkelt. Jag tycker för stor del av tiden har gått åt till det. (...) Då känner jag att nivån på, statusen som vårdare sjunker ju också med det.” (K2)

Då deltagarna på kurserna hade olika bakgrund blev lärarens roll ännu viktigare för att hålla samman undervisningen. Ovanstående beskrivning belyste även att utbildningens innehåll och genomförande påverkade omgivningens bild av yrket. Vidare nämnde några av deltagarna att de tog hänsyn till den samlade kompetensen på arbetsplatsen när de valde vilken kompetensutveckling de skulle ta del av. Hade flera kollegor redan gått en viss utbildning var det en anledning att avstå från den och istället rikta in sig på något annat. Detta tydde på att vårdarna delade med sig av sina kunskaper till arbetskamraterna vilket också några nämnde i intervjuerna.

Insats i relation till belöning

Insats i relation till belöning var en sista kategori som trädde fram. Att känna att en utbildning skulle kräva mer än vad den skulle ge tillbaka kunde vara en anledning att avstå, särskilt om den även inkräktade på den anställdes fritid. En av informanterna berättade att hon avstått från en kurs på högskolenivå som låg delvis utanför arbetstid och skulle kräva mycket egna studier. Hon förklarade det så här:

”(...) jag skulle inte få löneökning eller någon bättre position i arbetsuppgifter, andra arbetsuppgifter, utan det skulle ta mer än vad det gav. (...) För jag har ändå allmänna tillräckliga kunskaper för att sköta jobbet. Och då tänkte jag att det är för tråkigt helt enkelt, att satsa. Eftersom jag har två barn hemma skulle det kräva för mycket tid av min fritid för att klara det.” (K2)

Belöningen var i det här fallet alltför otydlig och inte i relation till den insats i tid och ansträngning som krävdes av den anställde.

Kontextens påverkan på deltagande

De motiv som nämnts ovan för att delta eller avstå från kompetensutveckling ligger i första hand på individnivå. Självklart fanns det även faktorer i kontexten som påverkade de anställdas tillgång till kompetensutveckling. Några av dessa som kom upp i intervjuerna var de organisatoriska förutsättningarna. Under Lys, Kompa och Funka-projektet hade EU-medel finansierat satsningen på kompetensutveckling, men annars var de ekonomiska resurserna begränsade. Även omorganiseringar på en enhet medförde att kompetensutveckling inte varit ett prioriterat område där de sista åren. Informanternas deltagande i kompetensutveckling var i de flesta fall ett frivilligt val. En person hade dock blivit placerad på en längre utbildning då hon blev övertalig, vilket hon yttrade visst missnöje över då hon redan hade liknande utbildning sedan tidigare.

Utöver dessa faktorer hade chefen och arbetskollegorna stor betydelse för de anställdas möjligheter att delta i kompetensutveckling. Chefens inställning var avgörande då det var denne som ”höll i plånboken” och beslutade om vilka satsningar som skulle erbjudas medarbetarna. Men även kollegorna spelade roll för utfallet av kompetensutvecklingen.

”Jag tror att alla måste vara med på tåget. För det skulle inte hjälpa om man hade en chef som var väldigt positivt inställd till att skicka personalen på utbildning om det är ingen här som skulle tycka att det var något, ”ja nu springer den där på kurs igen” och så. Ja då, det krävs att både chefen och arbetslaget är med på det.” (K1)

Hela arbetsgruppen måste alltså dela en övertygelse om vikten av att satsa på kompetensutveckling. Inte minst behövdes stödet från gruppen när någon var borta på en längre utbildning eftersom större arbetsbelastning och ansvar då lades på kollegorna.

D i s k u s s i o n

Syftet med denna studie var att undersöka vilken inställning anställda inom omsorgen om funktionshindrade hade till att ta del av kompetensutveckling, genom att titta på vad som motiverade dem att delta alternativt avstå från denna. Resultatet visade att det fanns en positiv inställning till kompetensutveckling, i betydelsen att lära nytt och på det sättet utöka sina kunskaper i yrket, bland deltagarna i studien. De hade däremot deltagit i olika grad och motiven för att delta alternativt avstå skilde sig åt. Tre olika förhållningssätt urskildes bland motiven för att delta beroende på var informanterna lade sin tyngdpunkt. Det handlade om att lära för att utnyttja kunskaperna i arbetet, att lära för den personliga utvecklingen eller att lära för själva lärandets skull då det upplevdes lustfyllt. Det starkaste motivet som framkom för att inte delta i kompetensutveckling var att formen på utbildningen inte stämde överens med individens behov. Därutöver gav resultatet en bild av yrket som vårdare i omsorgen om funktionshindrade, med arbetets speciella karaktär samt de anställdas upplevelse av sitt arbete.

Motiv för deltagande och icke deltagande i relation till inre och yttre motivation

De motiv för att ta del av kompetensutveckling som deltagarna i studien lyfte fram ser främst ut att baseras på en inre motivation. Deci och Ryans (1985) definition, att det innebär att göra något för att aktiviteten upplevs intressant och rolig i sig, stämmer väl överens med den bild deltagarna gav av lärandet. Framför allt gäller detta förhållningssätten att lära för lärandets skull som handlade om att stilla sin nyfikenhet och att lärandet i sig upplevdes lustfyllt, samt att lära för den personliga utvecklingen där inget

yttre mål fanns i sikte utan endast en egen utveckling och tillfredsställelse i det. Däremot kan det diskuteras huruvida det tredje förhållningssättet, att lära för arbetet, drivs av en inre eller yttre motivation. Vid yttre motivation drivs handlandet av ett mål skilt från själva uppgiften (Deci & Ryan, 1985). Att lära nytt för att kunna göra ett bättre arbete skulle kunna ses som ett yttre mål, vilket handlade om en önskan att göra det bästa för brukarna. Samtidigt låg motivationen i viljan att få ökade kunskaper och större förståelse för sitt arbete, där belöningen egentligen låg i tillfredsställelsen av det egna intresset. En förklaring till att den inre motivationen dominerade torde vara att de yttre belöningarna i form av högre lön eller karriärvägar var mycket begränsade. Det blev då det personliga intresset som låg till grund för deltagarnas inställning. Samtidigt verkade engagemanget i yrket vara stort vilket troligtvis gynnar den inre motivationen då denna grundar sig på individens eget intresse för uppgiften.

De främsta motiven till att delta i kompetensutveckling som hittades för vårdarna i denna studie skiljde sig från vad Maud Baumgarten (2006) fann i sin studie på industriarbetares deltagande i läraaktiviteter. Det som främst motiverade industriarbetarna var att få högre lön samt mer varierade arbetsuppgifter, det vill säga yttre motivation, medan vårdarna främst rapporterade om en inre motivation som drivkraft. En intressant fråga är om och i vilken grad motiven skulle förändras hos vårdarna om yttre belöningar blev tillgängliga? Skulle de inre och personliga motiven ändå vara starkare hos anställda inom omsorgen än inom andra typer av yrken med lågutbildad personal?

Det finns forskning som säger att yttre belöningar har en negativ påverkan på den inre motivationen i lärsituationer. Den distraherar personen från själva lärandet och fokus hamnar mer på belöningen (Pittman, Boggiano & Ruble, 1983, refererad i Reeve, 2005). Hög inre motivation gynnar lärandet enligt detta synsätt. Brist på karriärvägar och högre lön skulle då kunna vara positivt för lärandet. Deltagarna i denna studie tycktes ha en stark inre motivation, vilket borde innebära att de tar åt sig kunskapen på ett bra sätt. Enligt Amabile (1993) kan dock kombinationen av inre och yttre motivation ha en positiv påverkan på arbetsprestationen. Jag anser att Amabiles resonemang är att föredra här, eftersom avsaknaden av belöning kan vara en källa till frustration. Yttre belöningar skulle här fylla ett viktigt syfte i form av uppskattning och erkännande för personalen, samt bidra till att höja yrkets status i samhället. Baserat på Amabiles forskning finns det anledning att tro att yttre incitament skulle höja motivationen hos de anställda inom omsorgen, även om denna fortfarande till stor del skulle bygga på ett inre engagemang.

Bland motiven för att inte delta i kompetensutveckling framstod utbildningens form i relation till de anställdas behov som avgörande. Om formen inte passade individerna kunde det leda till att de avstod. Den informant som deltagit minst berättade att han på grund av läs- och skrivsvårigheter inte trivdes med traditionell utbildningsform (skolform) och därför avstod från sådana kurser. Hans förhållningssätt kan kopplas dels till begreppet amotivation (Ryan & Deci, 2000; Vallerand et.al., 1992) med upplevd brist på kapacitet och förmåga, och en tro att hans agerande inte kommer att ge önskat resultat. Samtidigt var han positivt inställd till att utveckla sina kunskaper i yrket, vilket stämmer överens med Illeris (2003) studie som visade att lågutbildade ofta har en vilja att lära men kan vara rädda för att inte räcka till i själva lärsituationen. Vid sidan av detta åskådliggörs läridentitetens betydelse för deltagande i kompetensutveckling. Som Weil (1986, refererat i Baumgarten, 2006) skrev kan denna formas tidigt av bland annat erfarenheter från skolan, vilket blev synligt hos den aktuella informanten då han hänvisade till tidigare negativa erfarenheter av skolan.

Omsorgsyrket som human service yrke

För att belysa resultatet ur ett annat perspektiv krävs att omsorgsyrket sätts in i sitt sammanhang. Omsorgen om funktionshindrade kan klassas som ett human service yrke. Här ryms ett brett spektrum av organisationer, utöver omsorgen t.ex. skolor, sjukhus och domstolar, vars funktion är att skydda, upprätthålla och förbättra människors välmående genom att forma eller förändra personliga attribut (Hasenfeld, 1983). Organisationerna är sinsemellan olika och kan delas in i olika kategorier, men gemensamt för dem alla är att de arbetar med människor som "råmaterial" vilket för med sig en rad implikationer. Av särskild vikt för omsorgsyrket är följande tre. För det första måste de insatser och tjänster som erbjuds vara moraliskt försvarbara då de ständigt har konsekvenser för klienten. För det andra har human service organisationer få metoder att tillgå som man med säkerhet vet leder till ett visst resultat. Detta beror dels på människors komplexa natur, dels på att kunskapen om människors agerande är ofullständig, samt sist men inte minst på att många av de attribut som human service organisationerna har till syfte att förändra varken går att observera eller mäta. Slutligen är relationen mellan personalen och klienterna av avgörande betydelse för huruvida organisationen ska lyckas med sitt uppdrag. Över detta förhållande har organisationen begränsat inflytande eftersom relationen påverkas av personliga attribut hos både personalen och klienterna (Hasenfeld, 1983).

Genom att betrakta omsorgsyrket ur ett human service perspektiv öppnas resultatet upp för nya tolkningar. En fråga att ställa sig är om den inre motivation som tycktes driva deltagarna i denna studie är något som kännetecknar arbete i human service yrken? Bristen på yttre belöningar är något som bekräftas av tidigare studier. Human service organisationer är ofta icke vinstdrivande och i Sverige drivs de vanligen av den offentliga sektorn där löneutvecklingen för de anställda i många fall är begränsad. Därmed får andra värden än de ekonomiska betydelse för de anställdas upplevelse av sitt arbete (Jönsson, 2005). Detta öppnar upp för möjligheten att arbete inom human service yrken, på grund av dess speciella omständigheter, frammanar en inre motivation. Samtidigt kan det vara så att människor med en stark inre drivkraft att arbeta med för dem meningsfulla uppgifter söker sig till denna typ av yrken. Att se ett samband mellan motivation och yrkesval på detta sätt styrks av tidigare forskning (Amabile, 1993). För att dra några slutsatser kring den inre motivationens betydelse i human service yrken behövs mer forskning på området.

Relationen till brukarna var något som uppmärksammades av deltagarna i denna studie och den tycktes också påverka deras engagemang i yrket. Detta stämmer överens med Hasenfelds (1983) resonemang samt andra studier som visat att kontakten med klienterna påverkar de anställdas motivation i arbetet. Själva arbetet med att hjälpa människor kan kännas belönande i sig, men kan samtidigt upplevas negativt då personalen inte känner att de kan göra tillräckligt för klienterna (Astvik & Aronsson, 1994). Bland vårdarna i denna studie syntes framförallt relationens positiva påverkan. De betonade att de fick mycket tillbaka från kontakten med brukarna och denna verkade vara vad som främst gjorde arbetet värdefullt.

En annan intressant aspekt att koppla till human service yrket är en jämförelse av inställningen till sitt arbete mellan vårdarna i denna studie och industriarbetarna i Baumgartens studie från 2006. Båda grupperna fanns inom yrken som har låg status i samhället och som ibland stöter på fördomar från omgivningen. Flera av de informanter i Baumgartens studie som engagerat sig i läraaktiviteter och var positiva till att utvecklas i yrket sade trots det att industriarbetet inte var något att sträva efter. De tycktes ha en tendens att nedvärdera sitt yrke på samma sätt som omgivningen. Det gjorde däremot inte

vårdarna i denna studie. Snarare belyste de arbetets komplexitet och betydelse och visade att det innehöll mer än vad gemene man hade en bild av. De omsorgsanställda tycktes inte bli berörda särskilt mycket av omgivningens bild av yrket, utan värderade det arbete de gjorde högt. Här kan återigen relationens betydelse ha förklaringsvärde. Det kan vara så att det arbete med människor, som human service organisationer utmärks av, skapar mening i arbetet för de anställda, vilket i sin tur ökar engagemanget i yrket.

Ytterligare jämförelser med tidigare studier

Resultatet i denna studie skiljer sig på några punkter, som nämnts ovan, från Baumgartens (2006) studie, men det finns också flera likheter. Baumgarten fann olika deltagarmönster bland de anställda som till stor del återfanns även i denna studie. Här fanns de engagerade som deltog i så mycket kompetensutveckling som de kunde, de ville gärna utvecklas både i sitt yrke och på ett personligt plan och de hade ett stort intresse av lärande. Karakteristika från den osäkra gruppen kändes igen i den deltagare som visade upp samma ambivalenta inställning till kompetensutveckling som i Baumgartens grupp. Han var positiv till lärande som sådant men verkade inte tro på sin egen förmåga i de lärsituationer som fanns att tillgå och hade därför avstått från deltagande. Mönstret från den motvilliga gruppen syntes inte lika tydligt i denna studie. En person som blev placerad att gå en utbildning på grund av övertalighet, var motvillig till deltagande, men detta berodde på att hon redan hade motsvarande utbildning sedan tidigare.

Tidigare forskning (bland annat Baumgarten, 2006) har visat att formell utbildningsbakgrund har betydelse för deltagande i kompetensutveckling i arbetet. Baumgartens studie visade att individer med högre utbildningsnivå deltog i större grad i vidareutbildning. Föreliggande studie kunde till viss del bekräfta detta förhållande, då personen med lägst formell utbildning var den som hade deltagit minst i kompetensutveckling, samtidigt som båda deltagarna med utbildning på högskolenivå var positiva till och engagerade i den kompetensutveckling som erbjöds. Men kopplingen mellan utbildningsnivå och deltagande i kompetensutveckling kan också tolkas på ett annat sätt. De som väljer att studera vidare är de som trivs med den formella utbildningsformen, medan de som inte gör det väljer andra vägar. Förklaringen till deltagandet i kompetensutveckling kan således snarare vara utbildningens form i relation till individens behov än personens formella utbildningsnivå. Inställningen till kompetensutveckling bland deltagarna i denna studie verkade heller inte påverkas av utbildningsnivån i sig, då engagemanget för lärande fanns bland dem alla, men uttrycktes på olika sätt.

Denna studie har fokuserat på de individrelaterade faktorer som påverkar deltagande i kompetensutveckling, men självklart spelar även kontextuella faktorer in. Deltagarna nämnde till exempel chefers och arbetskollegors roll i vilka möjligheter de har att ta del av kompetensutveckling. Att chefen i form av beslutsfattare har en nyckelroll tycks självklart, men även kollegornas inställning visade sig ha betydelse. Detta kan kopplas till Vallerands modell (1997, refererat i Hassmén, Hassmén & Plate, 2003) som beskriver hur de anställdas motivation på arbetsplatsnivå kan påverkas av yttre faktorer som en chefs inflytande eller det motivationsklimat som skapas av samtliga på en arbetsplats. Här blir kollegornas roll viktig precis som deltagarna beskrev det.

Metoddiskussion

För att studera vad som motiverade anställda inom omsorgen om funktionshindrade att ta del av kompetensutveckling, alternativt avstå, valdes i denna studie en kvalitativ ansats med intervjuer som datainsamlingsmetod. Valet av metod var dock inte självklart. En

kvantitativ studie hade kunnat undersöka på förhand formulerade motiv till deltagande i kompetensutveckling i relation till specifika bakgrundsvariabler, som kön, ålder, utbildningsnivå eller yrkesidentitet, för att se hur detta påverkade de anställdas val. Då det i den inledande litteratursökningen var svårt att hitta liknande studier valdes ett mer explorativt perspektiv. En kvalitativ metod föreföll då lämplig för att kunna komma nära de anställdas upplevelser och resonemang. I intervjuerna kunde deltagarnas syn på kompetensutveckling och vad som motiverade dem beskrivas utan att dessa faktorer formulerades på förhand. Studien kan således ses som utforskande och kan med fördel följas upp av mer specifika kvantitativa studier.

Kvalitativ generaliserbarhet beskrivs av Langemar (2008) som möjligheten att generalisera resultatet till den grupp och det ämne som har studerats. Det handlar om en undersökningsförmåga att fånga existensen av de företeelser som finns i den undersökta gruppen. Av betydelse för om en studie lyckas göra det här är bland annat dess urval. Hur såg urvalet ut, och hade ett annorlunda urval kunnat generera ett annat resultat? I denna undersökning studerades gruppen vårdare inom omsorgen om funktionshindrade. Det önskades att deltagarna skulle ha arbetat i organisationen under den tid kompetensutvecklingsprojektet, som studien tog sin utgångspunkt ur, genomfördes. Eftersom detta låg några år tillbaka i tiden innebar det att deltagarna skulle ha arbetat relativt länge i verksamheten. Följaktligen hade alla personer i studien arbetat många år i yrket vilket förmodligen betydde att de trivdes med och kände sig bekväma i sitt yrke. En nackdel med detta urval var att studien gick miste om de individer som inte arbetat så länge i verksamheten, samt de som kanske inte kommer att stanna i yrket en längre tid. Deras syn på kompetensutveckling kan ha skiljt sig från dem som arbetat längre. Möjligen är det så att de som är nya i yrket och avser att satsa på att stanna har hög motivation att delta i kompetensutveckling medan de som inte avser att stanna i yrket har lägre motivation att delta. En annan möjlig brist i urvalet var att alla deltagare arbetade heltid. Det hade varit intressant att även få med några deltidsarbetandes perspektiv. Upplever de samma möjligheter att ta del av kompetensutveckling? Motiveras de av samma faktorer? Har de något annat intresse eller engagemang vid sidan av arbetet som påverkar arbetets betydelse för dem?

Av stor vikt för en kvalitativ studies validitet är även förankringen i data. Detta innebär att resultatet ska täcka all viktig information samtidigt som det inte lägger till något som inte finns i data eller som har svagt stöd (Langemar, 2008). De data som samlades in för denna undersökning sträckte sig över flera områden, dels på grund av att studien utgick från flera frågeställningar, dels genom att de halvstrukturerade intervjuerna gav utrymme för informanterna att själva ta upp teman som var viktiga för dem. Utöver motiven för deltagande i kompetensutveckling beskrev informanterna ingående sitt yrke och sin syn på kompetensutveckling. I analysprocessen valdes vissa teman ut medan andra valdes bort. Detta innebär att resultatet kunde ha sett annorlunda ut och haft ett annat fokus, men genom att avgränsa resultatet kunde studiens syfte uppnås på ett tydligare sätt. De citat som redovisades för att belysa resultatet var också ett sätt att visa förankringen i data. Läsaren kunde därigenom bilda sig en egen uppfattning om de slutsatser som drogs och om den analys som gjordes var väl anpassad för studiens syfte och frågeställningar.

Framtida forskning

Denna studie beskrev de motiv som låg bakom att anställda inom omsorgen om funktionshindrade tog del av kompetensutveckling. Den gav en inblick i ämnet men fortsatta studier på området behövs. Exempelvis skulle deltagande i kompetensutveckling kunna studeras i relation till mer specifika bakgrundsvariabler som yrkesidentitet eller tro

på sin egen förmåga (self-efficacy). Ett annat område som kom upp i intervjuerna men som ligger lite utanför ämnet för den här studien var yrkesroll och yrkesstolthet. Att utveckla sina kunskaper i ett yrke tycktes leda till större yrkesstolthet. Med bakgrund i de förutsättningar som gäller för human service organisationer och i vad som motiverar de anställda i sitt arbete vore det intressant att titta närmare på hur anställda i dessa organisationer upplever sin yrkesroll och yrkesstolthet. Hur ser de på sin yrkesroll? I vad finner de sin yrkesstolthet och vad stärker denna?

Inom ramen för vad som motiverar de anställda att ta del av kompetensutveckling vore en intressant aspekt att försöka studera de bakomliggande processer som styr våra val. Kompetensutveckling är i dagens samhälle ett positivt laddat begrepp och det är närmast en norm att alla ska vilja utvecklas i sitt yrke. Att inte vilja delta i utvecklingsinsatser blir då tabubelagt. Kan det vara så att ett underliggande motiv att delta är att leva upp till ett ideal, antingen från samhället eller från individen själv? Alternativt, kan det finnas en vilja att leva upp till exempelvis en chefs förväntningar? Ytterligare en fråga är om det finns några könsskillnader i dessa faktors påverkan? Är män eller kvinnor mer benägna att följa idealen? Dessa inre och yttre faktors påverkan är förstås särskilt svår att komma åt då vi inte alltid är medvetna om dess inverkan, men det skulle vara mycket givande om bilden av anställdas deltagande i kompetensutveckling gick att fördjupa på detta område.

Avslutande kommentarer

De resultat som framkom av denna studie stämde till stor del överens med tidigare forskning men skiljde sig även åt på några punkter. Deltagarmönstren kändes igen, medan de främsta motiven för deltagande skiljde sig från studier på andra lågutbildade yrkesgrupper. I omsorgsycket som varit ramen för denna studie tycktes en inre motivation vara vad som i första hand drev de anställda att utvecklas i sitt yrke. Även olika förhållningssätt till kompetensutveckling framkom. Några var mer praktiskt lagda och önskade konkret och direkt tillämpbar kunskap, medan andra ville ha teoretisk förståelse för att utifrån denna koppla till det faktiska arbetet.

Hur kompetensutvecklingen organiseras är av stor betydelse för att få med alla grupper. Olika individer har olika behov och det är viktigt att lärandet anpassas efter deras förutsättningar. Inom Lys, Kompa och Funka-projektet gjordes satsningar på icke formell kompetensutveckling, men föreliggande studie tyder på att utbildningsformen är ett område som behöver utvecklas för denna yrkesgrupp. Läroaktiviteter som gynnar de som inte trivs med traditionella kurser och utbildningar behöver utvecklas, samtidigt måste dessa läroaktiviteter utformas på ett sätt som inte uppfattas "flummigt" eller otydligt. Det förefaller viktigt att även icke formella läroaktiviteter leder till tydliga resultat, det vill säga tillämpbar kunskap.

Något som är problematiskt är viljan att kategorisera en typ av motivation och ett sorts förhållningssätt som bättre och ett annat som sämre. Detta bör undvikas eftersom det inte är säkert att förhållningssätten påverkar det faktiska arbetet som de anställda utför. Ytterligare en slutsats från denna studie är att i arbete med kompetensutveckling är det viktigt att hålla en nära kontakt med de anställda, att kontinuerligt analysera vilket behov av kompetens organisationen har och att diskutera med de anställda hur de önskar att kompetensutvecklingen utformas. Genom att föra en dialog med medarbetarna förbättras möjligheterna att anpassa utvecklingsinsatserna efter deras varierande behov.

Referenser

- Ahnlund, P. (2008). To organise for care work – work environment and relational aspects of care work in Sweden. I Wrede, S. (Red.), *Care work in crisis: Reclaiming the Nordic ethos of care*. Lund: Studentlitteratur.
- Ahnlund, P., & Johansson, S. (2008). Utbildning och kompetensfrågor för äldre- och handikappomsorgens personal. *Socionomen*, 6, 70-82.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3, 185-201.
- Astvik, W., & Aronsson, G. (1994). *Hälsomässiga, psykologiska och organisatoriska aspekter på vårdbiträdesarbetet i hemtjänsten*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Baumgarten, M. (2006). *Anställdas deltagande i läraktiviteter. En studie av arbetsplatslärande i ett industriföretag*. Opublicerad doktorsavhandling, Linköpings universitet.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: CE Fritzes AB.
- Ellström, P-E., & Kock, H. (2008). Competence development in the workplace: Concepts, strategies and effects. *Asia Pacific Education Review*, 9, 5-20.
- Granberg, O. (2003). *PAOU, Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hasenfeld, Y. (1983). *Human service organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hassmén, P., Hassmén, N., & Plate, J. (2003). *Idrottspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Illeris, K. (2003). Adult education as experienced by the learners. *International Journal of Lifelong Education*, 22, 13-23.
- Jönsson, S. (2005). *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Doctoral dissertation, Lund: Department of Psychology, Lund University.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Mathsson, P. (2006). *Lysande medarbetare: så fick vi det att funka. Om Lys, Kompa och Funka – ett Växtkraft mål 3-projekt för omsorgen om funktionshindrade i Stockholms stad*. Stockholm: Kompetensfonden, Stockholms stad.
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39, 497-523.
- Reeve, J. (2005). *Understanding motivation and emotion. 4th ed.* Hoboken, NJ: Wiley.
- Regeringens proposition (2005/06:115). *Nationell utvecklingsplan för vård och omsorg om äldre*. Hämtad 29 januari 2009 från, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/06/65/ce333b06.pdf>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Schmidt, C., Ågren Ekholm, A., Östh, C., & Ludvigsen Ehnage, P. (2006). *Lys, kompa och funka! Analys och kompetensutveckling i omsorg om funktionshindrade. Slutrapport*. Stockholm: Stockholms stad.

Socialdepartementet. *Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Hämtad 29 januari 2009 via länk från, <http://www.socialstyrelsen.se/Publicerat/2007/9456/HTML.htm>

Socialstyrelsen (2004). *Investera Nu! Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg*. Hämtad 29 januari 2009 från, <http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/224C1D02-9CB2-4792-A653-24CB6C80E265/2452/200410310.pdf>

Socialstyrelsen (2005). *Omvårdnadsassistentens kompetens. Grundläggande kompetensnivå*. Remissversion. Hämtad 29 januari 2009 från, <http://www.sl.se/handlingar/landstingsstyrelsen/2006/2006-01-24/rapp1852.pdf>

Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.

Bilaga – Intervjuguide

Presentation

Namn och bakgrund

Bakgrund kring uppsatsen

Ämnet idag: Anställdas inställning till kompetensutveckling, fokus på varför man deltar

Definiera kompetensutveckling: *Traditionell; kurser, föreläsningar, seminarier. Informell; studiecirkel (teamutveckling, bemötande), studiebesök, nätverk etc.*

Ramar: frivilligt, anonymt, tid osv.

Frågor?

Bakgrundsfrågor

Ålder?

Familjesituation?

Antal år inom verksamheten?

Arbets tid (hel- eller deltid)?

Befattning?

Arbetsuppgifter?

Utbildningsbakgrund?

Synen på kompetensutveckling

Hur ser du på kompetensutveckling?

Vilka möjligheter har du här till kompetensutveckling?

Förekommer även informell kompetensutveckling?

Hur ser du på ditt behov av kompetensutveckling?

Synen på yrket

Hur ser du på ditt yrke? Vilken betydelse har ditt arbete för dig?

Vad vill du få ut av ditt jobb?

Vilka egenskaper behöver man ha i din yrkesroll?

Vilka kunskaper behöver man ha i din yrkesroll?

Vilken betydelse har kompetensutveckling i ditt yrke?

På vilket sätt lär man sig yrket bäst?

Vad är det som driver dig att utvecklas i ditt yrke?

Att delta i kompetensutveckling

Har du tagit del av någon kompetensutveckling? Vilken?

Vad motiverar dig att delta i kompetensutveckling?

Vad motiverar dig att ta del av nya kunskaper?

Hur väljer du vad du vill delta i?

Påverkar kollegor och chef dig i dina val att ta del av komp.utv.? På vilket sätt?

Kan du känna någon press att delta i kompetensutveckling? Var kommer den ifrån?

Känner du krav på dig själv att prestera i arbetet? Hur tar de sig uttryck?

Vad tycker du om utbildningens upplägg och innehåll?

Möjliga motiv:

- *Instrumentella faktorer:*
- Intresse
- Personlig utveckling
- Professionell utveckling (bli bättre på det man gör, få nya arbetsuppgifter)
- Karriärmöjlighet
- Högre lön
- Trygghet (förbättra sin anställningsbarhet)
- Förbättra självförtroende (ex. känna sig kompetent)
- Känna sig behövd

- *Underliggande faktorer:*
- Inre eller yttre förväntningar
- Vilja att leva upp till ideal
- Chefens inställning
- Engagemang i sitt yrke
- Yrkesidentitet

Att avstå från kompetensutveckling

Har du avstått från att delta i någon kompetensutveckling?

Varför har du valt att inte delta?

Möjliga motiv:

- *Hindrande faktorer:*
- Chefens inställning

- Ej tillgång
- Ej pengar
- Brist på tid
- Bristande förkunskaper
- Ålder, familjesituation, utbildning
- Bristande intresse
- Negativ inställning till form
- Anse sig ha tillräckliga kunskaper inom området

Avslutande frågor

Vill du tillägga något vi inte har tagit upp?

Tack!