



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

**” Brist på sjuksköterskor finns det egentligen inte,
det är bara brist på attraktiva arbetsgivare”**

En studie om att behålla sjuksköterskor i en offentlig sektor

A study on retaining nurses in the public sector

Författare: Emilie Andersson & Lisa Hedback

Handledare: Hans Lundkvist

Examinator: Alexis Rydell

Ämne/huvudområde: Examensarbete för kandidatexamen inom Personal och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 hp

Examinationsdatum: 2019-06-04

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Sammanfattning

Bakgrund och problemformulering: Denna studie baseras på hur sju sjuksköterskor upplever sin arbetssituation i förhållande till attraktivt arbete och vad som får dem motiverade till att stanna kvar på sin arbetsplats. I många år har avdelningen haft ett gott rykte och det har varit låg personalomsättning bland sjuksköterskorna. De senaste tre till fem åren har trenden börjat vända och personalomsättningen har börjat öka. Det gör att den kunskapsintensiva avdelningen står inför utmaningen att lyckas behålla sin arbetskraft för att inte riskera att tappa den erfarenhet, kunskap och expertis patienterna behöver i sin vård. Detta är en dagsaktuell fråga då den svenska sjukvården står inför utmaningar med att behålla sjuksköterskor. Samtidigt som besparingar inom vården sker ökar kostnaderna för inhyrd arbetskraft. Prognoserna visar att befolkningen ökar och lever allt längre samtidigt som stora pensionsavgångar hägrar. Detta skapar en ohållbar situation där erfarenheten som finns måste bevaras vilket leder till att organisationer behöver arbeta med att bli attraktiva arbetsgivare för att kunna behålla sjuksköterskor. **Syfte:** Att undersöka vilka faktorer som sjuksköterskor på en vårdavdelning i Dalarna upplever viktiga för att stanna kvar på sin arbetsplats. **Metod:** Vi har rört oss inom den hermeneutiska tolkningsläran där riktningen går mot att tolka, studera och förstå. För att undersöka bakgrunden till att individer väljer att stanna kvar på en arbetsplats valde vi ett kvalitativt tillvägagångssätt. Kvalitativ forskning framställs som kontextuell då forskningen förstås i sitt sammanhang för att öka förståelsen av det undersökta fenomenet. **Resultat:** Det som framkommit i denna undersökning är att kollegorna är en viktig motivationsfaktor till att stanna kvar på arbetsplatsen. Merparten av sjuksköterskorna som deltagit i studien upplever att allas insatser på avdelningen är betydelsefulla. Ett gott samarbete mellan kollegorna bidrar till trygghet i rollen och en känsla av att erfarenheter värderas. Även om sjuksköterskorna uppskattar att arbeta i team, något som är signifikant inom vården, framkommer det att de vill uppmärksammas för sina prestationer på ett individuellt plan. De är specialister inom sitt yrke och upplever att den kompetensutveckling som ges på arbetsplatsen gör att de vill stanna kvar. Samtidigt önskar de bättre arbetsvillkor i form av flexibla arbetstider och löner som speglar deras prestationer. De önskar också en ledning som är synlig i den dagliga verksamheten och det uppskattas när ledningen genomför förbättringsförslag som gynnar arbetsförhållandena. **Diskussion:** Det inte går att blunda för de utmaningar avdelningen står inför. Reflektionerna från sjuksköterskorna gällande viljan att stanna kvar på arbetsplatsen påverkades av det

dagsaktuella läget och de utmaningar de upplevde i deras arbetsförhållanden vilket också påverkar de faktorer som anses attraktiva.

Nyckelord

Attraktivt arbete. Motivation. Behålla. Sjuksköterska.

Summary

Background: This study is based on how seven nurses experience their work situation in relation to attractive work and what makes them motivated to stay in their workplace. For many years, the department has had a good reputation and there has been low staff turnover among the nurses. The last three to five years, the trend has begun to turn around and staff turnover has started to increase. This means that the knowledge-intensive department faces the challenge of succeeding in retaining its workforce in order to not risk losing the experience, knowledge and expertise the patients need in their care. This is a topical issue when the Swedish healthcare system is faced with challenges in retaining nurses. At the same time, savings in healthcare are increasing the cost of hired labor. The forecasts show that the population is increasing and living longer and at the same time large retirements are taking place. This creates an unsustainable situation where the experience that exists has to be preserved, which means that organizations need to work to become attractive employers in order to be able to maintain nurses. **Purpose:** To investigate which factors that nurses at a care ward in Dalarna experience important in order to stay in their workplace. **Method:** We have moved within the hermeneutic interpretation theory where the direction goes towards interpreting, studying and understanding. In order to investigate the background to individuals choosing to stay in a workplace, we chose a qualitative approach. Qualitative research is presented as contextual because the research is understood in its context in order to increase the understanding of the phenomenon under investigation. **Result:** What emerged from this study is that colleagues are an important motivating factor to stay in the workplace. Most of the nurses who participated in the study feel that everyone's efforts in the department are important. Good cooperation between colleagues contributes to security in the role and a feeling that experiences are valued. Although nurses appreciate working in teams, something that is significant in healthcare, it appears that they want to be recognized for their achievements on an individual level. They are specialists in their profession and feel that the skills development given at the workplace makes them want to stay. At the same time, they want better working conditions in the form of flexible working hours and wages that reflect their performance. They also want a management that is visible in the day-to-day operations and it is appreciated when the management implements improvement proposals that benefit the working conditions. **Discussion:** It's not possible to ignore the challenges facing the department. The reflections from the nurses regarding the desire to remain

in the workplace were affected by the current situation and the challenges they experienced in their working conditions, which also affects the factors that are considered attractive.

Keywords

Attractive work. Motivation. Employee retention. Nurse.

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Hans Lundkvist som kommit med idéer och tankar längs vägen och hjälpt oss komma framåt i skrivandet. Vi vill också uppmärksamma handledarna Roland Ahlstrand och Tina Forsberg som ingått i våra seminariegrupper och hjälpt oss att lyfta blicken med möjlighet att skapa verklighetsförankring i vårt arbete.

Vi vill också tacka vår opponentgrupp som genomgått samma resa som vi och gett värdefull feedback under studiens gång.

Tack till de två representanter från HR-avdelningen som vi fick kontakt med under en arbetsmarknadsmässa på Högskolan Dalarna, som ställde upp som våra kontaktpersoner och gav oss tillträde till den offentliga verksamhet vi genomfört vår studie hos.

Tack till de respondenter som så vänligen ställt upp och svarat på våra intervjufrågor, utan er hade denna studie inte blivit av.

Slutligen vill vi säga tack till våra nära och kära omkring oss som stått ut med våra stunder av frustration, frågor och ständiga arbete på denna kandidatuppsats. Utan stöttning från er hade detta varit så mycket svårare.

Emilie Andersson & Lisa Hedback

Högskolan Dalarna 2019

Innehållsförteckning

Sammanfattning	
Summary	
Förord	
1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Disposition.....	3
2. Teoretisk referensram	4
2.1 Arbetsituation.....	4
2.1.1 Sjuksköterska – offentlig verksamhet/vård- och omsorg.....	4
2.1.2 Sjuksköterska – trend/utveckling/utmaning.....	5
2.1.3 Sjuksköterska – en kvinnodominerad profession	5
2.1.4 Kompetensförsörjning – att vårda och behålla personal	6
2.2 Attraktivt arbete	8
2.2.1 Vad innebär ett attraktivt arbete?.....	8
2.2.2 Behålla	9
2.2.3 Vikten av ett ömsesidigt utbyte	11
2.3 Motivation	12
2.3.1 Motivation och arbetstillfredsställelse	12
2.3.2 Inre-, yttre- och prosocial motivation	12
2.3.3 Motivationsfaktorer	13
3. Metod	14
3.1 Val av metod.....	14
3.2 Urval och avgränsningar.....	15
3.3 Genomförande	15
3.4 Analys och databearbetning.....	17
3.5 Tillförlitlighet, trovärdighet och generaliserbarhet.....	18
3.6 Forskningsetiska principer.....	18
4. Resultat/analys	20
4.1 Arbetsituation.....	20
4.1.1 Uppfattningar kring arbetsituationen.....	20
4.1.2 Utmaningar	20
4.1.3 Kompetensförsörjning	21

4.2 Motivation	23
4.2.1 Motivationsfaktorer	23
4.2.2 Feedback	23
4.2.3 Utveckling och erfarenhet.....	24
4.3 Attraktivt arbete.....	25
4.3.1 Vad anser sjuksköterskorna är attraktivt arbete?	25
4.3.2 Varför stannar sjuksköterskorna kvar på avdelningen?	26
4.3.3 Vad är orsaker till att sjuksköterskor slutar på avdelningen?	27
4.4 Sammanfattning.....	28
5. Diskussion	29
5.1 Metoddiskussion.....	31
6. Slutsats	33
6.1 Vidare forskning.....	33
Referenser	
Bilaga 1.....	
Bilaga 2.....	

1. Inledning

I följande avsnitt beskrivs bakgrunden för studien. Därefter redogörs för studiens syfte och de frågeställningar och avgränsningar som gjorts. Avslutningsvis presenteras en beskrivning av uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Den offentliga sektorn står inför stora utmaningar. Det råder konkurrens kring arbetskraft, medelåldern stiger samtidigt som befolkningen och pensionsavgångarna ökar. Detta gör att välfärden utmanas. Inom de närmaste tio åren kommer rekryteringsbehoven att öka med drygt en halv miljon nya arbetstagare inom förskola och skola samt vård och omsorg (Sveriges Kommuner och Landsting [SKL], 2019a). Inom vård och omsorg där sjuksköterskebrist råder finns risker med att det blir en högre arbetsbelastning på befintlig personal vilket i sin tur kan leda till en sämre arbetsmoral och ett sämre utfört arbete (Kim & Lee, 2007). Med en sämre arbetsmiljö och försämrade villkor för sjukvårdspersonalen blir det svårare att uppnå en trygg och säker vård, även patienter upplever att vården försämras när kontinuiteten av personal försvinner (SKL 2019b).

I en studie om sjuksköterskor inom den offentliga sektorn i Sverige har det visats att ledningsstrategier som styrts av flexibilitet, snabbhet och effektivitet har gjort avtryck i form av att sjuksköterskorna blir mer rörliga på arbetsmarknaden (Selberg, 2012). Den utvecklingen går hand i hand med den studie som visar att lojaliteten mellan arbetstagare och arbetsgivare inte är lika stark som förr. Motivationen hos en arbetstagare pekar mer mot individuella mål och den egna karriären. Detta leder till att arbetstagare är mer flexibla på arbetsmarknaden och valet att stanna är inte lika självklart (Jacobsen & Thorsvik, 2002). Introduktionen till inhyrd arbetskraft i Sverige är en annan bidragande faktor till den rörlighet som råder. Konkurrensverket (2018) beskriver en situation där landsting och regioner under år 2016 betalade 40,5 miljarder kronor för inhyrd arbetskraft, det utgör 16% av de totala kostnaderna. Ett resultat av ovan nämnda faktorer är att 8 procent av alla sjuksköterskeutbildade i Sverige väljer att arbeta utanför vård och omsorg, men ungefär sex av tio kan tänka sig att återvända till yrket igen. För att det ska bli verklighet önskar sjuksköterskorna större inflytande över arbetssituationen, högre lön och rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid (SCB, 2017).

Denna studie är genomförd på ett regionalt drivet sjukhus i Dalarna där det finns en klinik med en personalstyrka bestående av cirka 140 anställda. Där innefattas undersköterskor, sjuksköterskor och doktorer. En del av kliniken är inriktad på specialiserad akutvård med cirka 32 sjuksköterskor i tjänst. I många år har avdelningen haft ett gott rykte och det har varit låg personalomsättning bland sjuksköterskorna. De senaste tre till fem åren har trenden börjat vända och personalomsättningen har börjat öka. Det gör att den kunskapsintensiva avdelningen står inför utmaningen att lyckas behålla sin arbetskraft för att inte riskera att tappa den erfarenhet, kunskap och expertis patienterna behöver i sin vård.

Personalomsättning innebär stora omkostnader för organisationer. Det tar tid innan en arbetstagare blir integrerad i en verksamhet samtidigt som förlorad kompetens innebär att kommunikation, samspel och kundhantering försämras när erfarenheter och sociala band går förlorade (Brooks, Holtom & Mitchell, 2006). Vi har valt att undersöka vad sjuksköterskor upplever som viktiga faktorer för att stanna på sin arbetsplats. Detta är intressant ur både ett personalvetenskapligt- och ett arbetsgivarperspektiv då det bidrar till möjligheter att skapa bättre förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare och i förlängningen behålla viktig kompetens.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka vilka faktorer som sjuksköterskor på en vårdavdelning i Dalarna upplever viktiga för att stanna kvar på sin arbetsplats. För att uppfylla syftet har följande centrala frågeställningar formulerats:

- Hur ser sjuksköterskornas arbetssituation ut?
- Vad motiverar sjuksköterskorna att stanna kvar på sin arbetsplats?
- Vad anser sjuksköterskorna är ett attraktivt arbete?

1.3 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa denna studie till varför organisationer ska behålla och inte nämnt vad som är rätt kompetens i sammanhanget. Det går också att titta på de positiva effekterna av personalomsättning men vi valde att titta på de negativa effekterna för att förstärka motivet till varför en organisation bör arbeta med att behålla personal. Avgränsningen gäller också att

sjuusköterskorna som ingår i studien har arbetat minst tio år på sin arbetsplats och är utbildade specialister.

1.4 Disposition

I följande kapitel presenteras tidigare forskning relaterad till studiens syfte och frågeställningar. Därefter redogör vi för vald metod, urval och avgränsningar som förekommit samt hur genomförandet skett. Sedan beskrivs analys och bearbetning av insamlat material och hur vi ser på tillförlitlighet, trovärdighet och generaliserbarhet samt förhållningssätt till de forskningsetiska principerna. I resultat och analys framkommer empirin i förhållande till vald teoriram. Vi avslutar med en diskussion, slutsats och metoddiskussion där vi återknyter till studiens problem och syfte, vilka slutsatser vi kan dra. Avslutningsvis diskuteras frågor som vi anser intressanta för vidare forskning

2. Teoretisk referensram

I kommande avsnitt presenteras tidigare forskning som anses relevant för studiens syfte och frågeställningar. De teman som förekommer är arbetssituation, attraktivt arbete samt motivation.

2.1 Arbetssituation

2.1.1 Sjuksköterska – offentlig verksamhet/vård- och omsorg

Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) är den lag som reglerar ansvarsområdena inom det svenska sjukvårdssystemet där ansvaret fördelas mellan tre aktörer; Staten, landstinget och kommunerna. Lagen ger landstingen och kommunerna friheten att själva planera och organisera hälso- och sjukvårdsarbetet men det övergripande ansvaret ligger på staten (Forskningslandet Sverige, 2019). Hälso- och sjukvården som offentlig organisation innebär att den är icke vinstdrivande och befinner sig under påverkan av samhälle, politik och ekonomi. Målet med sjukvården är att ge likvärdig och god vård till hela befolkningen oavsett politisk situation och konjunktur vilket är en förutsättning för såväl välfärden som organisationens överlevnad (Thylefors, 2004). Offentlig verksamhet inom vård- och omsorg är en stor organisation där vägarna till beslut ofta är långa och det förekommer begränsat handlingsutrymme för såväl personal och chefer. Även det faktum att det är politiker som styr organisationen på avstånd från verksamheten bidrar till en situation där det är svårt för både chefer och arbetstagare att påverka längre upp i organisationen. Det kan uppstå konflikter mellan arbetstagarna och politikerna då ideologiska riktningar styr verksamheten vilket inte alltid stämmer överens med behoven och professionen som finns i verksamheten då arbetstagarnas lojalitet riktas främst mot patienterna (Thylefors, 2004).

I början av 1990-talet genomfördes rationaliseringar och omstruktureringar inom i stort sett all offentlig verksamhet inspirerat av privata sektorn. Målet var att effektivisera och utnyttja de organisatoriska tillgångarna bättre. Detta sätt att styra verksamheter kallas New Public Management (Boxall & Purcell, 2015). I stora drag innebär New Public Management tillämpning av metoder från privat sektor gällande styrning där det råder en tydlig hierarkisk ansvarsfördelning, kostnadsmedvetenhet och konkurrens inom den offentliga sektorn med resultat- och kundfokusering (Hood, 1995). Denna styrning ställer höga krav på arbetstagarna

då verksamheten bedrivs i ett konkurrensutsatt läge som samtidigt ska vara kvalitetssäker (Almqvist, 2006). Konsekvensen av denna marknadslogik, där konkurrens råder, är att den skapar rörlighet på arbetsmarknaden vilket inom vården visats genom att arbetsgivare idag fått större svårigheter med att rekrytera och behålla sjuksköterskor (Selberg, 2012).

2.1.2 Sjuksköterska – utmaningar

Introduktionen till inhyrd arbetskraft i Sverige är också en bidragande faktor till den rörlighet som råder. Konkurrensverket (2018) beskriver en situation där landsting och regioner under år 2016 betalade 40,5 miljarder kronor för inhyrd arbetskraft, det utgör 16% av de totala kostnaderna. Trenden visar att sjuksköterskorna byter arbete mer frekvent och det i sin tur leder till att långsiktig kunskap och erfarenheter förloras (Selberg, 2012). Arbetsmiljöverket (2012) ser oroande på utvecklingen med den ökade personalomsättningen och bristen på sjuksköterskor då de ser risker med vårdpersonalens hälsa i form av ökad stress, långa arbetspass utan möjlighet för rast och oro för att göra misstag (Arbetsmiljöverket, 2012). Risken med högre arbetsbelastning på befintlig personal leder till en sämre arbetsmoral och ett sämre utfört arbete (Kim & Lee, 2007). Även patienter upplever att vården försämras när kontinuiteten av personal försvinner samtidigt som arbetsmiljö och villkor försämras för personalen vilket leder till att det blir svårare att uppnå en trygg och säker vård. Målet är att skapa ett större oberoende av bemanningsbranschen för att få den kontinuitet som saknas. Prognoserna visar dock att den inhyrda arbetskraften ändå ökar på grund av stora pensionsavgångar, ökat vårdbehov samt de högre löner som bemanningsbranschen utlovar och konkurrerar med (SKL, 2019b).

2.1.3 Sjuksköterska – en kvinnodominerad profession

Sjuksköterskeyrket är en kvinnodominerad profession där statistiken visar att nio av tio arbetande sjuksköterskor är kvinnor (Statistiska Centralbyrån, 2010). Yrken bygger på normer som är djupt förankrade i samhällets värdegrund och är kulturella och sociala fenomen laddade med jargong, kön, språk och symboler vilket också bidrar till stereotypisering och föreställningar om både yrken i sig men även om de som är yrkesutövare (Ulfsdotter-Eriksson, 2006). Yrket sjuksköterska associeras med omvårdnad, underordning och anpassning och ju längre ner i vårdhierarkin individen befinner sig desto mer minskar bestämmanderätt, status

och lön (Socialdepartementet, 1997). Detta bekräftas genom undersökningen Ulfsdotter-Eriksson (2006) genomfört i sin avhandling om yrken, status och genus. Där beskrivs att det finns en föreställning om att yrkesstatusen försämras när en större andel arbetare består av kvinnor. Genom tiderna har sjuksköterskeyrket haft en låg status trots den viktiga roll de spelar inom hälso- och sjukvård (Håkansson, 2014). Yrket har i störst utsträckning utförts av kvinnor då det främst ansetts vara naturligt för kvinnor att arbeta med omvårdnad (Holmdahl, 1998). Omvårdande yrken har genom tiderna associerats med ett kall där det huvudsakligen inte handlat om att få en hög lön utan omhändertagandet i sig har varit i fokus. Det är denna bild som ligger till grund för att kvinnor som arbetar inom omvårdande yrken inte ansetts behöva höga löner (Greiff, 2006).

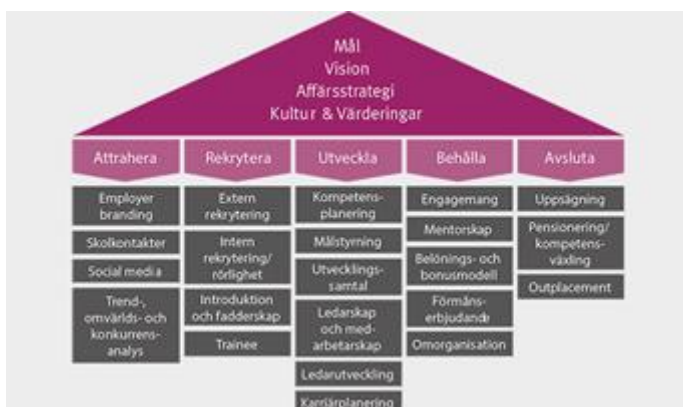
Sjuksköterskor befinner sig på vad Lindgren (1992) benämner mellannivå, en position som innebär att vara både överordnad och underordnad i förhållande till undersköterskor och doktorer (Lindgren, 1992). De har en komplex yrkesroll med specifika kunskapsområden där självständigt arbete med kontinuerligt beslutsfattande ingår (Lundin & Sandström, 2010). Samtidigt ska de balansera mellan patienter, etiska överväganden, beslut från ledning, lagar och regler. För att möjliggöra ett tillfredsställande arbetsutövande behöver sjuksköterskorna således stöd från sin enhetschef, från kollegorna på avdelningen men också från organisationen i stort (Kihlgren, Johansson, Engström & Ekman, 2000). Sjuksköterskor som upplever en stöttande arbetsplats där tydliga målsättningar förekommer är i högre utsträckning tillfreds med arbetsmiljön vilket också har en positiv effekt på patientsäkerheten (Toode, Routasalo, Helminen & Suominen, 2015). En annan vanlig faktor som stärker patientsäkerheten inom sjukvården är teamarbete. Det är viktigt att samarbeta och kommunicera i vården för att ha möjlighet att skapa ökad patientsäkerhet, att arbeta mot samma mål och uppnå resultat (Eide & Eide, 2009).

2.1.4 Kompetensförsörjning – att vårda och behålla personal

Att arbeta med att behålla personal är en viktig del av planeringen i en organisation för att kunna tillgodose kompetensförsörjningen (Granberg, 2011). Strategierna kring kompetensförsörjning pågår genom arbetstagarens resa inom organisationen, från anställning till avslut (Boglund, Hällsten & Thilander, 2013). Granberg (2011) beskriver att kompetensförsörjning handlar om

att utgå från behovet av arbetskraft både internt och externt. Genom att vara insatt i det behov som finns så kan organisationen attrahera, utveckla och behålla den personal som krävs för att möta de mål man strävar efter och ha möjlighet att upprätta planering ur ett långsiktigt perspektiv (Granberg, 2011).

Kompetensförsörjning beskrivs ofta med ARUBA vilket är ett vedertaget begrepp bland verksamheter i Sverige. ARUBA är en akronym och står för; Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla (se figur 1). Även om ARUBA i stora drag handlar om medarbetarens livscykel i en organisation så kan det även likställas med kretsloppet för personalarbete med ett övergripande mål att främja både produktivitet och arbetstillfredsställelse (Ulfsson-Eriksson, 2013). ARUBA som inleds med att attrahera och rekrytera arbetskraft leder vidare till att vårda och behålla. Ulfsson-Eriksson (2013) beskriver att när arbetstagaren befinner sig i en anställning kommer denne att påverkas av beteenden och handlingar genom möten med individer, grupper och strukturer. Samtidigt kommer utveckling ske genom kunskap som utvecklas över tid. Olika former av bekräftelse sker via inre och yttre faktorer såsom ekonomiska belöningar eller bekräftelse genom feedback och erkännande (Ulfsson-Eriksson, 2013).



Figur 1 (Källa: Kempe, 2016).

Det är viktigt att ha i åtanke att den individuella karriärsresan har förändrats och blivit mindre förutsägbar. Från att anställningstrygghet och en önskan om livslång anställning varit viktigt har värden som anställningsbarhet och livslångt lärande hamnat i fokus. Detta ställer också nya krav på arbetsgivare när det kommer till att kompetensförsörja och planera verksamheten för

att upplevas som attraktiva. Genom att skapa möjligheter till att kontinuerligt kompetens- och vidareutveckla kan organisationen motivera och behålla personalen (Horwitz, Heng & Quazi, 2003). Det är ett sätt att säkra kompetensen i organisationen samtidigt som arbetstagarens kunskaper blir tillräckliga för de kunskapskrav som råder (Byström, Ellström, Koch & Nilsson, 2010). Anställda får upplevelsen av att de ges utveckling samtidigt som det visat sig att när anställda upplever sig eftertraktade på arbetsmarknaden ökar deras arbetstillfredsställelse (Brown & Hesketh, 2004; Defillippi & Arthur, 1994). Det hjälper även organisationer att få ett attraktivt värde då investeringar i kompetensutveckling kan signalera för arbetsmarknaden att personalen är viktig (Byström m.fl., 2010).

2.2 Attraktivt arbete

2.2.1 Vad innebär ett attraktivt arbete?

Hedlund (2007) har i sin avhandling tittat närmare på vad begreppet attraktivt arbete innebär och hur attraktivitet är relaterat till arbetstillfredsställelse och viljan att stanna kvar på en arbetsplats. Det som framkommer är att desto större engagemang och tillfredsställelse en individ känner desto större är chansen att den stannar kvar på arbetsplatsen. Alvesson (2009) beskriver också vikten av att arbetstagaren känner sig involverad på arbetsplatsen vilket leder till lojalitet gentemot arbetsgivaren och skapar fördelar för både organisationen och individen. Då handlar det om att skapa trivsel vilket kan ske genom varierande, intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter och möjligheter att påverka dessa (Alvesson, 2009). När individens behov uppfylls kan en högre grad av arbetstillfredsställelse uppnås. Dock varierar individens livssituation vilket innebär att behoven förändras med tiden (Hedlund, 2007).

Attraktivt arbete är ett beforskat ämne i Sverige och Åteg (2006) väljer att definiera begreppet attraktivt arbete som *“ett arbete som väcker positiv uppmärksamhet och genom sina goda egenskaper ger positiva upplevelser...”* (Åteg, 2006, s. 22). Kira (2003) beskriver istället *“det goda arbetet”* vilket innebär att arbetet ska vara hanterbart, förståeligt, meningsfullt och att arbetsgivaren visar hänsyn till värderingar och behov som den anställde kan ha (Kira, 2003). När individen känner tillfredsställelse med uppnådda resultat i samband med att organisationen delar samma uppfattning så förstärks synen på vad ett attraktivt arbete är (Åteg, Hedlund &

Pontén, 2004). Brooks m.fl. (2006) beskriver två distinkta faktorer som avgör om anställda byter arbete eller stannar kvar; arbetstillfredsställelse och större valmöjligheter på arbetsmarknaden. Johansson & Johrén (2011) bekräftar att arbetstillfredsställelsen är en faktor som påverkar men menar att den andra är arbetsmiljön. Individer som upplever att de har en positiv löneutveckling, möjlighet till avancemang, en god arbetsmiljö och tillfredsställande arbetsuppgifter är de som troligast kommer att stanna. Råder missnöje kring dessa områden ökar risken för att individen byter arbete. Även fler valmöjligheter kan locka till ett skifte av arbetsplats, vilket oftast är gällande inom bristyrken. Samtidigt förekommer det flera dimensioner av attraktivt arbete eftersom upplevelsen är individuell och påverkas av olika faser i livet. För många anställda är arbetsuppgifter och kollegor en viktig faktor vilket samtidigt gör det svårt att veta vad som kommer att vara attraktivt ur ett längre perspektiv (Åteg m.fl., 2004; Kira 2003). Idag gör många arbetstagare valet av arbetsplats utifrån sin livssituation där yttre faktorer påverkar synen på arbetet. Det blir en bedömning mellan familjesituationen, arbetstiderna och lokaliseringen av arbetet som påverkar. Huruvida en arbetsplats är attraktiv eller inte ligger i varje individs tänkande och tycke och görs utifrån faktorer som erfarenhet, upplevelser och synsätt (Hedlund, 2007).

2.2.2 Behålla

När det förekommer många attraktiva alternativ på arbetsmarknaden bör det ligga i organisationers intresse att behålla personalen. Även om personalomsättning kan vara utvecklande för en organisation så kan en hög personalomsättning innebära stora omkostnader (Allen, Bryant & Vardaman, 2010). Det tar tid innan den anställda kan använda sin fulla potential. Vid förlorad kompetens krävs insatser för nyrekrytering vilket ställer krav på organisationen då medarbetaren behöver bli integrerad i verksamheten både med arbetsrutiner, kompetens, erfarenhet och sociala band. När en värdefull medarbetare lämnar en organisation påverkas det sociala nätverket samtidigt som en del av det sociala kapitalet försvinner. Det utgör en tappad kunskap och erfarenhet som leder till försämrad kvalitet i kommunikation, samspel och kundhantering (Brooks m.fl., 2006).

Mitchell, Holtom, Lee, Sablyski & Erez (2001) har utvecklat idén kring job embeddedness vilket på svenska betyder inbäddning i arbetet, ett begrepp som fortsättningsvis kommer att

användas i denna studie. Inbäddning i arbetet innebär att komma åt förklaringar kring varför arbetstagare väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Idén bygger på teorier kring vad som får personal att lämna en organisation samt möjliga faktorer inom och utanför organisationen som kan få personalen att stanna. När det gäller inbäddning i arbetet ser man närmare på vilka kopplingar som håller individen kvar i organisationen. Det vill säga hur starkt inbäddad individen är i sitt arbete med hänsyn till rådande omständigheter. Omständigheterna kan vara alltifrån trivsel, värderingar, framtidsutsikter till arbetskolligor. Om individen känner sammankoppling med organisationens kultur och värderingar på ett personligt- och professionellt plan blir inbäddningen starkare. Det handlar hela tiden om vilken grad av överensstämmelse som passar individen och hur det påverkas vid olika skeenden i livet (Mitchell m.fl., 2001).

Bender & Contacos-Sawyer (2013) beskriver vidare att arbetstagare idag värdesätter större valmöjligheter i alla delar av sitt liv. Därför eftersträvas i allt högre grad ett flexibelt arbetsliv med möjlighet att balansera privatlivet med arbetslivet. Fortfarande kommer lönen att spela en viktig roll för att attrahera en anställd men forskning har visat att det är de fördelar som att ha möjligheten att bo nära arbetet och att vara nära familjen som kommer att vara viktigast. I förlängningen kommer det att förbättra levnadsstandarden och skapa mindre omkostnader för den anställde. Det handlar om att medvetandegöra fördelarna för arbetstagarna och skapa möjligheter som upplevs flexibla omkring den anställdes levnadsvillkor vilket gör att de blir mer inbäddade hos arbetsgivaren, ökar produktiviteten, talanger stannar och företagskulturen förbättras (Bender & Contacos-Sawyer, 2013).

På 1980-talet skedde en stor brist på sjuksköterskor i USA men det var ett antal sjukhus som ändå lyckades attrahera och behålla sjuksköterskor. I efterforskningar om deras framgångar kunde det särskiljas åtta egenskaper; att bygga och upprätthålla ett gott teamarbete mellan läkare och sjuksköterskor, autonom sjukhuspraxis, fokus på patientomvårdnad, kompetenta medarbetare, kontroll av omvårdnadspraxis, tillräcklig bemanning, utbildning och stöd från ledningen (Kramer & Schmalenberg, 2005).

2.2.3 Vikten av ett ömsesidigt utbyte

Alla organisationer ser olika ut gällande kultur, värderingar och individerna som arbetar i den. Det är därför viktigt att arbetstagaren kan identifiera sig med de värderingar organisationen har och är villig att följa dessa. För individen handlar det om att ha en känsla av sammanhang vilket gör att arbetet upplevs meningsfullt och att det finns förutsättningar för att få sina behov tillgodosedda (Boghard, 2015). Locke (1976) beskriver organisationsengagemanget som ett mål som handlar om i vilken utsträckning individen kan identifiera sig med organisationen och huruvida löften från organisationen uppfylls eller ej. Om löften från arbetsgivaren infrias så ökar graden av lojalitet, tillhörighet, identifikation med organisationen samtidigt som det skapar en stolthet över att ingå i den (Locke, 1976).

En viktig del i inbäddningen av en anställd, som vi ovan nämnt, förekommer under arbetstagarens anställningstid i organisationen och sker bland annat i det psykologiska kontraktet. Rousseau & Parks (1993) beskriver att i det psykologiska kontraktet råder en övertygelse om att ett fördelaktigt och ömsesidigt utbyte mellan arbetstagarer och arbetsgivare sker. Det psykologiska kontraktet är subjektivt, det handlar om tro och uppfattning kring löften och accepterande av det. Samtidigt behöver det inte handla om att båda parterna delar liknande förståelse av alla dessa löften som kontraktet utlovar (Rousseau & Parks, 1993). Det är viktigt att arbetsgivaren är trovärdig i sitt erbjudande och att det psykologiska kontraktet uppfylls för att få arbetstagarer att känna engagemang och lojalitet, något som sker under påverkan av motivation. Missgynnans förhållande i det psykologiska kontraktet minskar förtroendet och med det produktiviteten vilket kan leda till att medarbetaren väljer en annan arbetsgivare (Backhaus & Tikoo, 2004). Humankapitalet har blivit uppmärksammat som en avgörande faktor för organisationers framgång. När de anställda ges möjligheten att ta egna initiativ och involveras i arbetet med möjligheten att själva påverka sin situation skapas en lojalitet gentemot arbetsgivaren som är fördelaktig för båda parter (Grawitch, Kohler & Trares, 2007).

2.3 Motivation

2.3.1 Motivation och arbetstillfredsställelse

Motivation är en viktig bakgrund till vad som utgör ett attraktivt arbete (Åteg m.fl., 2004). Det kan avgöra om en arbetstagare väljer att stanna eller lämna en organisation. Råder bristande motivation kan det leda till att personalomsättningen ökar (Johansson & Johrén, 2011). Men finns inte arbetsmiljön där för att stötta upp så kommer varken förmåga eller motivation att spela någon roll, det behöver vara en helhet för att fungera. Även om förmåga, motivation och möjlighet är av stor betydelse betyder det dock inte att andra faktorer inte påverkar för att ha möjligheten att skapa ett högpresterande arbetsteam. Kontexten och personliga omständigheter spelar också in (Garcia & Tomas, 2016). Även Kovach (1987) beskriver att det är viktigt att ta reda på vad som motiverar de anställda på ett individuellt plan. Genom att undersöka attityder som berör medarbetares motivation förbereds också verksamheter till att skapa motivation. Arbetet med det kan sedan ge arbetstagaren bättre möjlighet till goda prestationer (Wiley, 1997; Kovach, 1987). Samtidigt är motivation ett brett område med många olika infallsvinklar där svårigheten ligger i att individer motiveras av olika faktorer (Kovach, 1987).

2.3.2 Inre-, yttre- och prosocial motivation

Motivation framställs ofta från två perspektiv - inre och yttre. Inre motivation handlar om inre tillfredsställelse som främjar glädje, utveckling och egenintressen där yttre faktorer inte är av så stor betydelse (Vallerand, 2012). Wiley (1997) beskriver motivation som ett inre tillstånd påverkat av faktorer som sker personligen och är situationsbundna. Det är med andra ord ett omväxlande fenomen (Wiley, 1997). Yttre motivation beskrivs som belöningar som fås genom utförda handlingar, det kan handla om lön eller feedback (Ryan & Deci, 2000). Att ha en drivkraft till att hjälpa andra människor förklaras också vara en tydlig motivationsfaktor vilket Grant (2008) benämner prosocial motivation. Effektivitet och prestation har visat sig öka när individen upplever att den bidrar till att hjälpa andra (Grant, 2008).

2.3.3 Motivationsfaktorer

Under tidsspannet 1946-1986 genomfördes tre undersökningar inom industrin i USA gällande individers drivkraft att arbeta. Undersökningarna visade distinkta skillnader i anställdas motivation och chefers uppfattning om vad som motiverade deras anställda. Medarbetarnas motivationsfaktorer kunde ses variera över tid men en tydlig trend var att intressanta arbetsuppgifter hamnade högt på de anställdas lista. Cheferna uppfattade lönen som största drivkraften, en uppfattning som visade sig vid sista undersökningstillfället inte ha förändrats på 40 år (Kovach, 1987). Genom att ta reda på anställdas motivationsfaktorer kan organisationen förbereda värdefulla erbjudanden till de anställda vilket kan leda till ökad arbetstillfredsställelse och prestation (Wiley, 1997). Det kan i sin tur leda till färre sjukskrivningar och mindre behov av att byta arbete (Kovach, 1987). Chefer måste få en bättre förståelse för vad som motiverar deras anställda i kontexten av deras arbetsuppgifter då en sådan förståelse är avgörande för produktiviteten. Som ovan nämnt gäller det att undersöka vad som motiverar de anställda för att skapa möjligheter till prestation (Kovach, 1987). Kaufmann & Kaufmann (2016) beskriver att det är viktigt att chefer arbetar med att organisationens och arbetstagarnas mål stämmer överens. Det gäller att det råder en tydlig kommunikation kring förväntade mål, prestationer och att medarbetare bekräftas för sina insatser genom olika former av belöningar. När ledare och kollegor är hjälpsamma, delar med sig av sin kunskap och erbjuder sin hjälp när svåra situationer uppstår ökar även den individuella prestationen (Boxall & Purcell, 2015). Ulfsdotter-Eriksson (2013) beskriver att prestation är nära kopplat till resultat vilket innebär att det går att utvärdera och forma nya mål bland arbetstagarna. Det kan ske genom medarbetarsamtal och utvärderingar som sker på arbetsplatsen (Ulfsdotter-Eriksson, 2013). Arbetstagare kan prestera bättre när de har förmåga, tillräcklig motivation och en arbetsmiljö som möjliggör delaktighet (Garcia & Tomas, 2016). Individuell prestation ökar när den sociala kontexten på arbetsplatsen är stöttande: ledare och arbetstagare är hjälpsamma, delar med sig av sin kunskap och erbjuder sin hjälp när svåra situationer uppstår.

3. Metod

I denna del redogör vi för vald metod till vår undersökning. Vidare beskriver vi de urval och avgränsningar som förekommer samt hur genomförandet har skett. Vi beskriver hur vi analyserat och bearbetat data, vår syn på tillförlitlighet och vårt förhållningssätt till de forskningsetiska principerna.

3.1 Val av metod

Det förekommer två vetenskapliga huvudinriktningar för forskare att förhålla sig till, dessa benämns hermeneutik och positivism. Inom hermeneutiken tolkas det som studeras vilket betyder att forskaren ställer sig frågan vad informationen som insamlats betyder. Det kan skapa en helhetssyn och insikt i det studerade, medan det inom positivismen handlar om att analysera, mäta och strukturera med en objektiv syn (Patel & Davidsson, 2008). Vår studie syftade till att undersöka orsaker till vad som får individer att stanna kvar på sin arbetsplats. Vi har rört oss inom den hermeneutiska tolkningsläran där riktningen går mot att tolka, studera och förstå fenomen (Patel & Davidsson, 2008). För att undersöka bakgrunden till att individer väljer att stanna kvar på en arbetsplats valde vi ett kvalitativt tillvägagångssätt. Bryman (2011) menar att en kvalitativ metod utgår ifrån att tolka och förstå den verklighet som uppkommer i samband med en studie för att förstå deltagarnas sociala verklighet. Vi har även i inledningen till detta arbete valt att beskriva bitar av den kontext som vi tror kan vara påverkansfaktorer kring det vi studerat. Kvalitativ forskning framställs som kontextuell då forskningen förstås i sitt sammanhang för att öka förståelsen av det undersökta fenomenet (Kvale & Brinkmann, 2014). Den kvalitativa undersökningen är processinriktad, det vill säga att teorierna utvecklas i samband med det sammanhang som undersökningen sker i (Bryman, 2011).

Till skillnad från kvantitativa studier som handlar om att konkretisera svaren med en objektiv syn (Bryman, 2011) har vi genomfört en kvalitativ metod med intervjuer som passade vårt syfte eftersom vi ville nå en djupare förståelse av de åsikter och upplevelser som arbetstagare har. Det har även varit en metod att använda för att förstå teorier kring att behålla personal och hur dessa stämmer överens med faktiska upplevelser. Eftersom den kvalitativa metoden möjliggör en mer ingående undersökning av individers upplevelser av hur, vad och varför kan den ge en förståelse av respondenternas verklighet (Patel & Davidsson, 2008). Det är också ett sätt att

skapa flexibilitet då justeringar kan ske under intervjuens genomförande. Det finns dock risker med att det är personliga intervjuer, vissa områden kan upplevas känsliga att prata om och att det förekommer en viss förförståelse från forskaren som kan påverka svaren (Denscombe, 2017). Enligt Patel & Davidsson (2008) finns det alltid en förförståelse både från forskarens egen verklighetsuppfattning och erfarenheter som kommer påverka tolkningen av den införskaffade empirin.

3.2 Urval och avgränsningar

Vår studie baserades på intervjuer med arbetstagare på en vårdenhet där urvalet skett både målinriktat och genom ett bekvämlighetsurval. Ett målinriktat urval innebär att vi som forskare önskar en specifik målgrupp som är relevant för de forskningsfrågor som studien avser, i detta fall sjuksköterskor. Samtidigt gjordes ett vad Bryman (2011) benämner bekvämlighetsurval vilket innebär att vi utgått ifrån vad som fanns tillgängligt och vad organisationen tillät. Kriterier för god forskningssed är att bekvämlighetsurval inte bör ske med en lättsam inställning utan av speciella skäl och krav som undersökningen kan medföra (Denscombe, 2017). Vi är medvetna om att vår studie avgränsats till den offentliga sektorn och att vårdenheten vi undersökt endast berör en liten del av en stor organisation. Vi har undersökt en arbetsgrupp där bemanningen under lång tid varit stabil men där personalomsättningen, enligt vår kontakt på HR-avdelningen, ökat de senaste åren. Respondenterna består av sjuksköterskor vilket innebär att samtliga individer på vårdenheten inte representeras, vilket inte heller var syftet med studien då den berör en specifik yrkesgrupp, men studien kan ge en aning om upplevelser kring valet att stanna på sin arbetsplats. Studien genomfördes med frivilligt deltagande vilket gör att det går att diskutera huruvida intervjuerna baserades på nöjda eller missnöjda anställda, vilket i sin tur kan ha kommit att påverka resultatet.

3.3 Genomförande

Vid en arbetsmessa på Högskolan Dalarna under hösten 2018 fick vi kontakt med två HR-representanter för en organisation inom vård och omsorg. Det blev startskottet för vårt valda ämne och undersökningsfält. Vi stämde möte med HR-representanterna på deras arbetsplats där det beslutades att vi fick tillgång till en akutvårdsenhet och det förmedlades även en kontakt för

att underlätta urvalet till studien. Av de cirka 32 sjuksköterskorna på avdelningen fick vi kontakt med sju kandidater som hade möjlighet att delta i studien. Respondenterna som vi intervjuat är kvinnor och har alla arbetat på den undersökta avdelningen under spannet av 10-30 år och har minst tio års erfarenhet från yrket. De kontaktades först via mail men att få till intervjutider var svårare än vi först anat. Dels upplevde vi att svårigheten berodde på sjuksköterskornas arbetstider och även att mejlkontakt inte var det bästa sättet att kommunicera på. Detta löste sig senare via telefonkontakt med avdelningschefen. Intervjuerna genomfördes vid olika tillfällen under en tre veckors-period och tog cirka 45 minuter vardera. Sex intervjuer genomfördes på vårdenheten i ett avskilt samtalsrum medan en intervju skedde via telefon. En åttonde intervju genomfördes men uteslöts eftersom respondenten var undersköterska vilket inte var vår målgrupp för denna studie. För att söka svar genomfördes semistrukturerade intervjuer vilket innebär att intervjuaren har en rad frågor klara på förhand, där följdfrågor förekommer (Bryman, 2011). Vi skapade en ordningsföljd i vår intervjuguide genom att använda oss teman och frågor som följde dessa teman. Vi hade i åtanke det som Bryman (2011) poängterar kring frågor, att de ska vara relevanta för undersökningens syfte och problemformulering. Vi inledde varje intervju med lättare frågor om ålder, anställningstid och yrkesbefattning för att bekanta oss med respondenten och skapa en tillitsfull situation. För att skapa ett ostört samtal under intervjutillfällena användes ett samtalsrum på avdelningen. Samtalen spelades in med respondenternas medgivande. Även om Denscombe (2017) beskriver att inspelning kan upplevas skrämmande för vissa respondenter upplevde vi att fokus på själva inspelningen försvann så fort intervjun satte igång. Fördelarna för oss med ljudupptagning var som Kvale & Brinkmann (2014) beskriver att fokus kunde läggas på intervjun i sig samtidigt som det skapade möjlighet att analysera materialet i efterhand utan att minnet svek.

Upplägget för vår intervju byggde på en intervjuguide med öppna frågor som inspirerats från teorier kring attraktivt arbete. Det var ett sätt för oss att låta svaren skapa följdfrågor och låta respondenten svara så fritt som möjligt med möjlighet att utveckla sina svar kring upplevelser och åsikter. Samtidigt var det viktigt att vara medveten om vad som eftersöktes genom de intervjufrågor som ställdes. Kvale & Brinkmann (2014) beskriver att det är fördelaktigt att testa sin intervjuguide innan genomförandet vilket vi gjorde genom testintervjuer med personer i vår närhet för att bli mer bekväma med frågorna men även möjliggöra att relevanta följdfrågor kunde ställas. Det gav oss även möjligheten att eliminera ledande frågor och minska risken för missförstånd.

3.4 Analys och databearbetning

Bryman (2011) beskriver att det finns svårigheter med att analysera kvalitativa studier då de ofta omfattas av stora mängder material i form av intervjuer, anteckningar och olika former av dokument. Vidare finns det inte ett tydligt sätt att utföra analysen på utan snarare riktlinjer för utförandet. Här valde vi att använda oss av en vanligt förekommande analysmetod som kallas tematisk analys. Bryman's (2018) förslag för att hitta teman bygger på att se likheter, skillnader, repetitioner och söka efter något som är relaterat till teorin för att skapa relevans till studien. Detta gjorde vi genom att applicera de sex steg som Bryman (2018) nämner ingår i en tematisk analys. I det första steget transkriberade vi intervjumaterialet för att sedan gå igenom materialet och bekanta oss med det ytterligare. I steg tre-fyra började teman och subteman att utvecklas vilket kunde kopplas till studiens syfte. Vi fann tre huvudteman och nio subteman. De huvudteman vi valt att fokusera på i denna studie är; arbetssituation, motivation och attraktivt arbete. Utifrån dessa teman finns subteman som anknyter till respektive tema. Det sista steget har handlat om att skapa en relevans kring de valda teman och subteman vi har och anknyta till teori, syfte och frågeställningar.

Efter att vi genomfört våra intervjuer transkriberades materialet. Även om arbetet med att transkribera är ett tidskrävande arbete är det också en viktig del i att kunna analysera materialet i sin helhet och kan ses som en tillgång då den är lättare att analysera än ljudupptagningen i sig (Denscombe, 2017). Vi har fört anteckningar i samband med ljudupptagningen som ett sätt att ytterligare skapa struktur och stärka vårt sätt att minnas. Det har också varit ett hjälpmedel i analysen av vårt resultat. Tematisk analys passade vår studie då syftet var att undersöka respondenternas upplevelser av attraktivt arbete och undersöka varför de väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Det passade även oss för att vi skulle kunna se vilka synbara och återkommande tendenser som framkom kring de teman vi valt att utgå från. Det har också varit viktigt att sammanföra teorin och empirin på ett meningsfullt sätt och att se till att materialet speglar våra frågeställningar.

3.5 Tillförlitlighet, trovärdighet och generaliserbarhet

När en vetenskaplig studie genomförs behöver den skapa trovärdighet, något som kan mätas genom reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Validitet är något som förklaras genom att forskaren mäter det den säger sig mäta. Reliabilitet handlar om huruvida ett resultat kan återges av andra forskare vid andra tillfällen. För att reliabilitet ska kunna uppnås måste det empiriska materialet vara av rätt typ och ha samlats in på liknande sätt (Denscombe, 2017). I kvalitativ forskning är fokus inte på mätbara variabler och därför förekommer kritik kring att använda ord som reliabilitet och validitet. Istället föreslås kvalitativa studier luta sig mot ord som tillförlitlighet och trovärdighet (Bryman, 2011; Kvale & Brinkmann, 2014).

För att skapa god tillförlitlighet har vi i vårt empiriska material återgett vårt tillvägagångssätt så utförligt som möjligt. När det gäller transparens har vi valt att beskriva hur vår undersökning stegvis genomförts och även argumenterat för våra resultat. Även den intervjuguide och det informationsbrev som respondenterna fått ta del av innan genomförd studie är bifogat i arbetet. Intervjuguiden har möjliggjort att respondenterna fått samma förutsättningar vid intervjutillfällena. Denscombe (2017) menar att forskare inte är några tankeläsare och det finns inget självklart sätt att verifiera känslor och tankar. Vi kunde inte garantera ärliga svar från respondenterna men har följt de forskningsetiska principerna som vi också tolkar är att skapa förutsättningar för integritet och tillit. Utifrån sådana förutsättningar var vår förhoppning att svaren kunde anses ärliga och trovärdiga. När det sedan kommer till generaliserbarhet så handlar det om huruvida studien främst kan appliceras i den kontext som den ursprungligen genomfördes eller om den kan överföras till andra kontexter, respondenter eller situationer (Kvale & Brinkmann, 2014). Bryman (2011) beskriver att det inom kvalitativ forskning inte anses fullt genomförbart med generaliserbarhet då det ofta handlar om småskaliga studier där få representanter eller specifika situationer inte kan ge en helhetsbild. Vår studie kan därför ses som ett bidrag till en större helhet av tidigare forskning inom fältet som sedan sammantaget kan ses som generaliserbart.

3.6 Forskningsetiska principer

Det finns ett berättigat krav på att forskning bedrivs och att den håller hög kvalitet med inriktning på centrala frågor. Det kravet benämns forskningskravet och innebär att befintliga kunskaper fördjupas och att metoder förbättras (Denscombe, 2017). Samtidigt finns ett

berättigat krav gentemot samhällets medlemmar för att de ska skyddas mot insyn i privata förhållanden. Inte heller får en individ utsättas för kränkning, förödmjukelse eller skada på något sätt. Detta krav benämns individskyddskravet och är utgångspunkten för forskningsetiska överväganden. Forskningsetiska principer fungerar normgivande i förhållandet mellan forskare och deltagare och avvägningen mellan forskningskravet och individskyddskravet kan ge riktlinjer vid eventuella konflikter (Vetenskapsrådet, 2002).

Individskyddskravet förtydligas genom indelningen av fyra huvudkrav på forskningen; *Informationskravet* innebär att forskaren ska informera om alla de aspekter som kan påverka deltagarens villighet att delta. Det innebär information om att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Men även information som talar om vilken deltagarens uppgift i undersökningen är och vilka villkor som gäller (Vetenskapsrådet, 2002). I vår kvalitativa undersökning skickade vi på förhand ut ett informationsbrev kring studien där respondenten fick ta ställning till att delta. *Samtyckeskravet* går ut på att forskaren behöver inhämta samtycke från respondenten, något vi gjorde genom muntlig information och via informationsbrevet gällande deltagarens rättigheter vid intervjutillfället. *Konfidentialitetskravet* gäller personalen som deltar i ett forskningsprojekt och som använder sig av etiskt känsliga uppgifter som kan handla om enskilda, identifierbara personer. Kravet innebär att forskarna bör underteckna avtal om tystnadsplikt beträffande känsliga uppgifter (Vetenskapsrådet, 2002). För att möta detta krav har vi valt att behandla materialet på ett konfidentiellt sätt där deltagarna oidentifierats. *Nyttjandekravet* talar om att insamlat material för enskilda forskningsändamål inte får lämnas till annan part för utlåning eller användning för kommersiellt bruk eller i andra icke-vetenskapliga syften. Utan särskilt medgivande från respondenten får insamlade personuppgifter inte användas för beslut eller åtgärder som påverkar den enskilde direkt (Vetenskapsrådet, 2002). Inför denna studie skickade vi in en anmälan om hur vi insamlat samtycke till studien och hur vi skulle behandla de uppgifter som samlas in, i enlighet med GDPR, till dataskyddsombudet på Högskolan Dalarna.

4. Resultat/analys

Iföljande avsnitt presenteras de insamlade resultaten baserat på sju genomförda intervjuer där de tydligaste faktorerna från respondenternas uttalanden sammankopplas med tidigare forskning. Resultaten presenteras utifrån tre valda huvudteman; arbetssituation, motivation och attraktivt arbete som är kopplade till studiens syfte och frågeställningar.

4.1 Arbetssituation

4.1.1 Uppfattningar kring arbetssituationen

Akutvårdsavdelningen som ligger till grund för denna studie beskrivs av samtliga respondenter med stolthet då de arbetar på en avdelning med gott rykte, inte bara inom organisationen utan även i Sverige då de ligger i framkant med den vård de utför. Byström m.fl. (2010) beskriver kompetens som en viktig källa till att attrahera och behålla personal. Det gör att organisationen får ett attraktivt värde på arbetsmarknaden (Byström m.fl., 2010). Andra positiva beskrivningar från respondenterna gällande avdelningen är det goda samarbetet de har kollegor emellan och att de trivs med det höga tempo akutvården kräver. De beskriver sin arbetsplats som familjär då de spenderar mycket av sin tid tillsammans, men flera gånger kommer det upp att de är individer som fungerar olika bra ihop. Boghard (2015) beskriver att det är viktigt för individer att få en känsla av sammanhang för att arbetet ska upplevas som meningsfullt. Teamarbete är signifikant för vården och ett gott samarbete med tydlig kommunikation är viktigt för att kunna uppnå patientsäkerhet, att kunna arbeta mot samma mål och samtidigt uppnå resultat (Eide & Eide, 2009).

4.1.2 Utmaningar

Vårdavdelningen som är specialiserad och inriktad på akutvård har de senaste fem åren uppmärksammat en utmaning i form av att patienterna blir äldre, vilket innebär en annan form av vård. Även personalomsättningen har ökat vilket innebär att erfarenhet förloras. Andra utmaningar handlar om personalbrist på andra avdelningar vilket leder till nedläggningar. Det resulterar i att den undersökta avdelningen får ta emot satellitpatienter, som de benämner det. Eftersom dessa patienter inte tillhör sjuksköterskornas specialistområde utmanas personalen. Patienthanteringen upplevs mer omständlig och samtidigt får respondenterna ta hand om fall de inte har tillräcklig kunskap om. När kunskapsbristen kring satellitpatienter råder upplever

respondenterna en påfrestning vilket utmanar det Lindgren (1992) beskriver med förväntningarna på sjuksköterskors yrkesroll där självständiga beslut ska tas. Det påverkar också målet med sjukvården vilket är att ge god vård till hela befolkningen oavsett politisk situation och konjunktur (Forskningslandet Sverige, 2019; Thylefors, 2004). Det skapar även en kontrast mellan sjuksköterskornas lojalitet gentemot patienterna och den lojalitet som förväntas riktas mot organisationen (Thylefors, 2004). Respondenternas lojalitet ligger alltid vid att vårda patienterna på ett säkert sätt och det kan uppstå konflikter kring politiska beslut som inte klaffar med verksamhetens behov. Detta leder in till huruvida respondenterna kan identifiera sig med organisationens värden och hur de utmanas när de inte upplever att de kan garantera patientsäkerhet på grund av rådande situation. När en respondent får frågan om hon kan identifiera sig med organisationens värderingar blir svaret:

“Det är både ja och nej, men på det stora hela skulle jag säga ja. För det mesta vi gör är ju jättebra, sen kommer det situationer då det inte känns optimalt som det här med att man har andra klinikers patienter känns inte alltid klockrent. Hur patientsäkert är det här? Lever vi verkligen upp till det?”

Brooks m.fl. (2006) beskriver att det är viktigt att organisationer arbetar med sina värderingar och får de anställda att identifiera sig med dessa för att de anställda ska vilja arbeta kvar. Respondenterna kan identifiera sig med värderingarna organisationen har, men samtidigt blir det en osäkerhet när organisationen ger sken av något annat än det de kommunicerar. Inställningen till värderingarna påverkas negativt då de inte längre upplevs trovärdiga.

4.1.3 Kompetensförsörjning

Den senaste tiden har förändringar skett för att möta de behov som finns genom att skapa större vårdlag med färre patienter. Lösningen som ledningen genomfört är något arbetsgruppen upplever positivt då det uppfattas som ett gehör på deras önskemål. Inhyrd personal är en annan fråga som dyker upp under intervjuerna som lösningar på personalbristen, något några av respondenterna upplever problematiskt och som en kortsiktig lösning på ett långsiktigt problem. En respondent beskriver:

“Att ta in bemanningssköterskor är att lösa ett akut problem på kort sikt som bara blir en dålig spiral till slut... Skulle man släppa in det här, då är det kört. Utvecklingen är emot mig...”

Situationen med inhyrd personal beskrivs av en del respondenter som ett allvarligt hot mot att kunna behålla sjuksköterskor i framtiden. Arbetsmiljöverket (2012) ser även situationen som ett hot mot hälsan för sjuksköterskorna. Om organisationer inte kan behålla personal kan det leda till ökad stress för personalen som stannar kvar och oro för att göra fel hos nyanställda. Samtidigt beskriver Brooks m.fl. (2006) att det tar tid för personalen att nå sin fulla potential vid nyanställning och det kräver insatser från organisationen (Brooks m.fl., 2006). Någon lätt lösning på problemet tror respondenterna inte att det finns men de beskriver att det främst handlar om att uppskatta de sjuksköterskor som arbetar där och väljer att stanna kvar. Några menar att inhyrd personal skapar orättvisa villkor både genom lön och mindre ansvar samtidigt som några respondenter ser detta som ett förhandlingsläge där lönen kan öka för sjuksköterskor överlag även inom offentlig verksamhet. Men samtliga respondenter ser ändå oroande på utvecklingen då erfarenheter och kunskaper tappas, kunskaper som endast kan uppnås genom en långvarig anställning. De uttrycker att erfarenhet är viktigt i sjuksköterskerollen för att ha möjlighet att utveckla vad de kallar den "kliniska blicken" vilket innebär att ha ett öga för-, kunna reagera på- och vidta åtgärder som ligger i patientens intresse. Samtidigt råder en förståelse hos sjuksköterskorna över situationen med inhyrd arbetskraft och bristen på sjuksköterskor, men hur det utvecklas i framtiden är något som oroar många. Redan nu är det många av respondenterna som får attraktiva erbjudanden skickade till sig från andra aktörer. Genom att arbetsgivaren istället kan ge sjuksköterskorna bättre villkor som högre lön och bättre arbetstider tror respondenterna att den onda spiralen kan avhjälpas. Brooks m.fl. (2006) bekräftar respondenternas tankar om bättre villkor i form av bland annat en positiv löneutveckling för att personalen ska vilja stanna kvar på arbetsplatsen. Även Byström m.fl. (2010) beskriver att arbetsgivare behöver ge de anställda värdefulla erbjudanden för att det signalerar att arbetsplatsen är attraktiv. Råder missnöje kring dessa områden finns risk för att personalen inte känner stimulans och väljer att lämna arbetsplatsen till förmån för en annan arbetsgivare som erbjuder bättre villkor (Brooks m.fl., 2006).

En av respondenterna tror att det i framtiden, för organisationer, kommer att handla om att se individen och skapa arbetsplatser med rotation och flexibilitet för de arbetstagare som eftersträvar rörlighet. Då kan organisationen förse dessa individer med omväxling inom organisationen istället för att de väljer att lämna. Respondentens argument styrks genom den forskning som visar att arbetstagare idag värdesätter större valmöjligheter i arbetslivet och önskar flexibilitet (Bender & Contacos-Sawyer, 2013).

4.2 Motivation

4.2.1 Motivationsfaktorer

Det som kommer fram under intervjuerna är att respondenterna motiveras av sina arbetsuppgifter. Flertalet respondenter beskriver känslan av att arbeta i ett akut läge och se den snabba återhämtningen hos patienten som tillfredsställande och motiverande. De uttrycker att det är en tacksam patientgrupp att arbeta för. Uttalandena kan jämföras med vad Grant (2008) benämner prosocial motivation där den inre drivkraften ligger i att hjälpa andra människor (Grant, 2008). Det kan samtidigt ses som en del av den förväntning som ligger på sjuksköterskerollen, att vara omhändertagande (Socialdepartementet, 1997). Lönen som drivkraft för att stanna kvar på arbetsplatsen beskrivs av respondenterna ha mindre betydelse i jämförelse med exempelvis relationen till kollegorna eller de arbetsuppgifter de utför. Många av respondenterna nämner att lönen gärna hade fått vara högre och att det är viktigt att få lön i förhållande till hur de presterar. Det framkommer att om lönen hade varit viktigast så hade många av dem slutat för längesen vilket påminner om det Greiff (2006) beskriver om omvårdnadsyrket som ett kall där lönen hamnar i skuggan av en bättre löneutveckling. Samtidigt framkommer det att respondenterna anser att organisationens insatser för att få sjuksköterskor att stanna kvar bör handla om löneutveckling och bättre arbetstider. Undersökningen från USA som jämför upplevd motivation hos arbetstagare med chefers tro om vad som motiverar de anställda visar att chefer ser lönen som största motivationsfaktorn och att det finns en skillnad mellan arbetstgares och chefers uppfattningar (Kovach, 1987). Precis som Wiley (1997) beskriver att motivation är ett omväxlande fenomen speglar det vad respondenterna säger om deras motivation. Yttre faktorer som lön och feedback (Ryan & Deci, 2000) är viktigt för respondenterna samtidigt som de inre motivationsfaktorerna som glädje i att utföra arbetsuppgifterna (Vallerand, 2012) är något de framhäver som ännu viktigare.

4.2.2 Feedback

Ur studiens resultat framgår det att feedback från anhöriga och patienter är motiverande då det upplevs ge bekräftelse och vissa respondenter beskriver att de gärna hade fått mer av den varan även från cheferna. Det finns en önskan bland sjuksköterskorna att cheferna ska vara lite mer

synliga ute i den dagliga verksamheten, de menar att feedback från en chef kan vara värt mycket för att utvecklas och motiveras. Kovach (1987) beskriver att det är avgörande för produktiviteten att cheferna är insatta i de anställdas arbetsuppgifter för att förstå arbetssituationen. Det kan också vara ett sätt för cheferna att se till att organisationens och de anställdas mål stämmer överens (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Alla respondenter har lång erfarenhet från vården där en del upplever att det är liten respons från ledningen kring deras åsikter vilket ibland kan upplevas som att deras erfarenheter inte räknas. Boxall & Purcell (2015) beskriver att det är viktigt att samarbetet utvecklas mellan chefer och anställda genom att de delar sina erfarenheter och kunskaper eftersom det gynnar den individuella prestationen. Samtidigt kan medarbetarsamtal och utvärderingar på arbetsplatsen forma nya mål bland arbetstagarna vilket gynnar individuella prestationer och i förlängningen resultatet (Ulfsson-Eriksson, 2013).

4.2.3 Utveckling och erfarenhet

Respondenterna lägger stor vikt vid möjligheten att utveckla sina färdigheter och upplever också att arbetsgivaren ger dem rätt förutsättningar för det, inställningen att förbättra beskrivs som ständigt närvarande. Utveckling verkar inte bara handla om att öka kompetensen utan också möjligheten att känna trygghet i samarbetet med kollegor och att kunna tillämpa sin egen kompetens. Det finns en stomme av erfarenhet i arbetsgruppen vilket respondenterna beskriver som viktigt samtidigt som mixen av nya och erfarna sjuksköterskor är bra och värdefull. Det är en avdelning med specialiserad vård vilket innebär att sjuksköterskorna behöver ständig uppdatering för att följa med i aktuella behandlingsmetoder. En respondent formulerar det som:

“Inom sjukvården måste det konstant finnas ett tankesätt: vad kan vi göra bättre? Annars blir man outdated inom ett eller två år, så det tankesättet är viktigt att ha med sig hela tiden överallt”

En annan respondent uttrycker det distinkt enligt följande:

“Den som anser sig fullärd har inte insett sina begränsningar”

Respondenternas upplevelse av avdelningen är att det är en lärande organisation och Alvesson (2009) beskriver att det är av vikt att få de anställda att känna sig involverade i arbetsplatsen och ge dem fördelar vilket i sin tur leder till lojalitet gentemot arbetsgivaren. Brown & Hesketh (2004) beskriver kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen som en strategi för att få behålla viktig kompetens. En av respondenterna beskriver att arbetsgivaren har satsat på henne

genom olika utbildningar vilket bidragit till en vilja att stanna kvar på arbetsplatsen och uttrycker:

“Jag utvecklas ju med det jag gör men vi har redan sån spetskompetens... så det vi gör nu är redan så avancerat så vi slår redan nu många på fingrarna. Jag skulle inte kunna tänka mig ett annat område nu utan jag är väl så insnöad”

Brooks m.fl. (2006) beskriver att medarbetaren behöver bli integrerad i verksamheten både med arbetsrutiner, kompetens, erfarenhet och sociala band. Mitchell m.fl. (2001) förklarar inbäddning som ett sätt att se på förklaringarna till varför en individ väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Det handlar om att ha en överensstämmelse mellan vad som passar individen och vilket skeende i livet denne befinner sig på både på ett personligt- och ett professionellt plan.

4.3 Attraktivt arbete

4.3.1 Vad anser sjuksköterskorna är attraktivt arbete?

Ett resultat som visade sig under intervjun handlade om vad respondenterna anser är ett attraktivt arbete. Argumenten var att de får en gedigen inskolning på avdelningen där de går bredvid och lär sig de olika moment som ingår i arbetet. De anser att personalen är delaktig i verksamheten vilket genererar utveckling men även att de har möjlighet att arbeta självständigt och utvecklas genom det. Att hålla sig uppdaterad och ligga i framkant med utvecklingen kring sjukvård upplevs viktigt. Arbetsgruppen är stor vilket skapar flexibilitet både vad gäller arbetstider och samarbeten. På grund av att det är en stor avdelning finns alltid hjälp nära till hands, ingen behöver känna sig utlämnad och oavsett vad som dyker upp går det bra att fråga om hjälp. Respondenterna anser att det är en omväxlande arbetsplats där ingen dag är den andra lik. En av respondenterna uttrycker:

“...jag trivs och har roligt när det är variation, det är ju inte samma tugg varje dag... vi kan ju gå från en dag med 10 tomma platser till att nästa dag har vi överbeläggningar och fullt kaos”.

När respondenterna beskriver vad som gör ett arbete attraktivt ur deras synvinkel så framkommer det också att de anser att arbetsplatsen lever upp till förväntningarna. Åteg m.fl. (2004) beskriver att det är viktigt att personalen upplever att de befinner sig i ett tillstånd som är av attraktivt värde och att arbetsgivaren är uppmärksam genom att ta hänsyn till de

värderingar och behov de anställda har. Hedlund (2007) beskriver att desto större engagemang och tillfredsställelse en individ känner desto större är chansen att den stannar kvar på arbetsplatsen.

4.3.2 Varför stannar sjuksköterskorna kvar på avdelningen?

Flera gånger under intervjuerna framkommer det att närheten till arbetsplatsen inte är avgörande för huruvida de vill fortsätta arbeta på avdelningen, sällan nämns heller familjeförhållanden vara ett hinder. Respondenterna nämner värdet av att ha en samordnare på arbetsplatsen som organiserar deras arbetstider vilket upplevs underlätta deras möjligheter till ett flexibelt schema. De uttrycker att ingenting är omöjligt och att alla ställer upp för varandra. Ytterligare förklaringar till att de stannar kvar på avdelningen beskriver samtliga respondenter att de ständigt utvecklas och i och med det är trygga i sin roll samt har en vetskap om att de kan det som krävs av dem. Det skapar också en stolthet i att ha erfarenhet och att kunna hjälpa patienterna. En respondent berättade att den individuella utvecklingen var viktig men framhåller även att om utvecklingen stagnerade var det mer lockande att byta arbetsplats. Respondenten blev erbjuden ett arbete på en annan arbetsplats men då erbjöd arbetsgivaren andra ansvarsområden vilket gjorde att respondenten valde att stanna kvar på avdelningen. Relationen till kollegorna är också en viktig anledning till att respondenterna väljer att stanna kvar på avdelningen. Dessutom råder ett starkt intresse för deras specialinområde, något som samtliga respondenter framhäver. En av respondenterna uttrycker:

“...det är därför jag stannar, för man har ju mycket vidareutbildningar internt så då känns det dumt att kasta bort det man har, för det är också roligt att ha kunskap och erfarenhet när du möter patienter”.

Jacobsen & Thorsvik (2002) beskriver att det är dit utvecklingen leder, att karriär och individuella mål prioriteras vilket gör att arbetsgivaren konkurrerar med en flexibel arbetsmarknad (Jacobsen & Thorsvik, 2002). Forskning visar att arbetstagare i högre grad uppskattar ett flexibelt arbetsliv med möjligheter att balansera arbetslivet med privatlivet (Bender & Contacos-Sawyer, 2013) vilket respondenterna upplever att de ges av arbetsgivaren tack vare samordnaren som kan lösa det mesta.

4.3.3 Vad är orsaker till att sjuksköterskor slutar på avdelningen?

När det handlar om vad som skulle kunna få sjuksköterskorna att lämna arbetsplatsen så går åsikterna isär. Det handlar för vissa om kollegorna, om det skulle sluta för många så skulle det kunna vara en anledning till att söka sig vidare. En respondent nämnde obekväma arbetstider som en orsak och en annan respondent berättade att en övergång till inhyrda bemanningssköterskor skulle vara en stor anledning till att leta sig vidare då det inte överensstämmer med dennes värderingar.

Orsaker bakom den ökade personalomsättningen de senaste åren beskriver respondenterna handlar om olika aspekter. De menar att det kan handla om allt från att få bättre arbetstider och pendelavstånd på grund av familjeförhållanden till att det de senaste åren varit stressigt på avdelningen med både långtidssjuka och akut sjuka patienter vilket påverkat arbetsförhållandena en del. Respondenterna beskriver också att några vill utforska nya områden både inom och utanför sjukvården samtidigt som en del sedan väljer att komma tillbaka. Statistik visar att cirka 8 procent av alla utbildade sjuksköterskor arbetar utanför vården idag men att sex av tio kan tänka sig att återvända till yrket igen om arbetssituationen förbättras, de erbjuds högre lön och att arbetsbelastningen förändras i förhållande i arbetstiden (SCB, 2017). En av respondenterna nämner också att erbjudanden från bemanningsföretag är vanligt förekommande och att arbetsmarknaden är väldigt öppen. Statistik från Konkurrensverket (2018) visar att kostnaderna för inhyrd personal ökat markant de senaste åren vilket visar att det är en allt vanligare arbetsform. Sveriges kommuner och landsting (2017) beskriver att pengarna som idag läggs på bemanningsvård istället kan läggas på att skapa trygga arbetsplatser vilket både kan skapa trygghet för personalen och patienterna. Eftersom humankapitalet i en organisation är en avgörande faktor för organisationers framgång måste organisationer uppmärksamma individens behov av arbetstillfredsställelse vilket kan handla om god arbetsmiljö, tillfredsställande arbetsuppgifter och möjlighet till avancemang (Brooks m.fl., 2006). När det finns fler valmöjligheter på arbetsmarknaden, i form av bemanningsföretag, lockas arbetstagarna till skifte av arbetsplats (Brooks m.fl., 2006). Det handlar om att medvetandegöra fördelar som också är av betydelse för den anställdes levnadsvillkor (Bender & Contacos-Sawyer, 2013).

4.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi se att det finns några tydliga tendenser som respondenterna upplever som utmaningar med valet att stanna kvar på avdelningen. Resultatet visar att erfarenhet värderas högt av respondenterna bland annat för att kunna utveckla den "kliniska blicken" och att känna trygghet i uppdraget att ge den bästa vården till patienten. När förändringar sker i form av överbeläggningar och brist på sjuksköterskor leder det till en osäkerhet kring hanteringen av patienter och målet med patientsäkerhet utmanas. Vad gäller framtidsutsikterna menar respondenterna att sjuksköterskebristen kommer leda till inhyrd arbetskraft där sjuksköterskor kliver in med mindre ansvar och högre lön vilket uppfattas som en orättvis situation. Kombinationen av en större osäkerhet kring patientsäkerhet och belastningar som upplevs övermäktiga gör att inställningen till organisationens värderingar och mål påverkas negativt.

5. Diskussion

Nedan följer en diskussion som återknyter till studiens problem och syfte utifrån redovisat resultat. Diskussionen mynnar ut i en slutsats som följs av en metoddiskussion där vi väger styrkor och svagheter i relation till genomförd studie. Avslutningsvis diskuteras frågor till vidare forskning.

Syftet med denna studie var att undersöka vilka faktorer som sjuksköterskor på en vårdavdelning i Dalarna upplever viktiga för att stanna kvar på sin arbetsplats. De frågor som väglett oss genom detta arbete har handlat om hur sjuksköterskornas arbetssituation ser ut, vad som motiverar dem att stanna kvar på sin arbetsplats och vad de anser är ett attraktivt arbete. Vi gick in förutsättningslöst i denna studie med förförståelse om att vad som motiverar och utgör ett attraktivt arbete är individuellt. Det som sedan framkom under intervjuerna var att arbetsförhållandena kantas av prövningar och studien tog en annan vändning än vad vi från början räknat med. Att behålla personal handlar om att inte blunda för de utmaningar man står inför då de faktorerna påverkar vad som anses attraktivt med en arbetsplats.

På den aktuella vårdenheten beskrivs en känsla av oro inför framtiden då de står inför utmaningar gällande personalbrist samt att andra avdelningar tvingats lägga ner på grund av det. En konsekvens av överbeläggningar, personalbrist och hantering av patientgrupper som ligger utanför specialistområdet leder till att sjuksköterskorna upplever att både rollen och arbetstillfredsställelsen utmanas. Det blir även problematiskt ur ett arbetsgivarperspektiv då det blir påfrestande för arbetsförhållandena samtidigt som det öppnar upp för konkurrenter att kliva in med attraktiva erbjudanden. Sjuksköterskorna bekräftar detta konkurrensläge då de beskriver sig som eftertraktade på arbetsmarknaden genom att andra verksamma aktörer inom vårdsektorn kontaktar dem. Att vara attraktiv på arbetsmarknaden innebär också ett förhandlingsläge vilket sjuksköterskorna hoppas ska leda till en bättre lönebild även för dem. Men den ekvationen är inte enkel då sättet att styra offentliga organisationer genom New Public Management innebär att vinsterna handlar om effektivitet och besparingar (Hood, 1995; Selberg, 2012). Samtidigt kan man ställa sig frågande till det rådande behovet av inhyrd personal och vinstintressen som förekommer kring det. Borde inte offentliga organisationer arbeta för att skapa oberoende av inhyrd personal och samtidigt fördela sina resurser på ett sätt som gynnar befintlig personal?

En annan fråga blir hur organisationer skapar lojalitet och tillhörighet när sjuksköterskorna upplever att arbetsmarknaden är flexibel och kollegors val att stanna inte är lika självklart som tidigare? En av respondenterna i denna studie tror att det går att möta de arbetstagare som eftersträvar flexibla krav med flexibilitet på arbetsplatsen genom att se individens behov och skapa rotation i både arbetsuppgifter och möjligheten att delta i arbete på andra avdelningar. Kanske kommer framtiden att möjliggöra samarbeten över gränser, både organisatoriskt och individuellt för att möta de krav som arbetstagarna ställer på sin arbetsgivare. Men frågan kring flexibilitet handlar också om hur kontinuitet kan uppnås på en arbetsplats. Vad gör det med grupptillhörigheten, lojaliteten, ansvaret, rutinerna och erfarenheterna? Detta är viktiga bitar att ta med i beräkning inför framtiden. Teamarbete som är grundläggande för att ge en god vård kan få konsekvenser om det blir rörliga arbetsplatser. Att förena en god ansvarskänsla, att arbeta mot samma mål och driva teamets utveckling framåt kräver rutiner, insikt och god kommunikation. Vidare lyfte sjuksköterskorna som ingått i denna studie att de känner en stolthet över att avdelningen ligger i framkant med utvecklingen och menade att erfarenhet är en bidragande del, precis som att det är en viktig ingrediens i det dagliga arbetet och att det skapar en trygghet i arbetsgruppen. En central del i att ha erfarenhet handlar om att utveckla den "kliniska blicken". Om framtidens arbetsstyrkor kommer vara mer tillfälliga kommer det även handla om hur man kan skapa förutsättningar för att behålla den "kliniska blicken", lära av varandra och ha möjlighet att bevara de viktiga kunskaperna för att upprätthålla en god patientsäkerhet och framgångsrikt följa utvecklingen.

Avslutningsvis har undersökningar visat att det finns många utbildade sjuksköterskor som inte arbetar inom vård och omsorg idag men som kan tänka sig att komma tillbaka om villkoren förbättras (SCB, 2017). En av respondenterna har uppmärksammat detta läge och förklarar att det inte handlar om brist på sjuksköterskor egentligen utan att det istället handlar om vilka villkor arbetsgivaren kan erbjuda.

“Brist på sjuksköterskor finns det egentligen inte, det är bara brist på attraktiva arbetsgivare”.

5.1 Metoddiskussion

Ett av de val vi stod inför vid genomförandet av denna studie var om vi skulle inrikta oss mot en kvantitativ eller en kvalitativ metod. Vårt val föll på kvalitativ metod bland annat på grund av att det gav oss möjlighet till att undersöka respondenternas upplevelser utifrån kontexten de befinner sig i. Kvale & Brinkmann (2014) menar att kvalitativ forskning utgår från kontexten, men frågan blir då samtidigt var kontexten börjar och slutar och var gränsen till vad som är viktigt dras? Kontexten kan dras till oändligheten om så vill, vilket innebär att kontexten alltid behöver definieras av forskaren (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta var ett tydligt dilemma för oss. Hur begränsar vi oss samtidigt som vi ska hålla oss till en beskrivande kontext? Som vi ser det gör avgränsningar det möjligt för läsaren att kunna följa och navigeras genom vår undersökning men vi är medvetna om att den påverkats av vår förförståelse, det faktum att vi deltagit i intervjuer och att vi har gjort avvägningar när vi tolkat empirin. En avgränsning vi gjorde var genom den målgrupp vi hade, platsen och den tidsram vi hade tillgodo. De personer som deltog i denna studie hade alla lång erfarenhet av yrket och har arbetat i minst tio år. Sett utifrån om vi valt exempelvis en grupp som slutat eller nyligen börjat hade vi kunnat nå andra faktorer och sett eventuella skillnader och likheter i vad som är attraktivt och varför man väljer att stanna på arbetsplatsen. En av anledningarna till att vi utgick från en hermeneutisk ansats i vår undersökning var att vi ville komma närmare förklaringarna kring varför en sjuksköterska väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Kritiken kring kvalitativ forskning bygger på att den anses subjektiv och spekulativ då det i alltför stor utsträckning bygger på vad forskaren tycker är viktigt och betydelsefullt. Det försvårar även möjligheten att replikera undersökningen men samtidigt är det ett sätt att återspegla respondenternas åsikter och synsätt, något som kvantitativa studier inte kan få fram (Bryman, 2011).

Valet av semistrukturerad intervju med öppna frågor var något som möjliggjorde för respondenten att uttrycka sig med egna ord utan begränsningar, vilket också öppnade upp för spontana reaktioner som kunde berika vår studie med nya infallsvinklar. Samtidigt har det gjort att vi ställt oss frågande till vad det gör med möjligheten att återupprepa studien en gång till med tanke på att målgruppen för undersökningen är specifik. En annan vanligt förekommande diskussion är i vilken utsträckning det går att undvika att styra och påverka respondenterna (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi är införstådda med att vi haft en förförståelse i den mening att vi studerat teorier kring ämnet innan studiens genomförande, samtidigt som egna erfarenheter varit närvarande. Vi förstår svårigheten med att gå in förutsättningslöst i en studie då den

kvalitativa intervjun, precis som Kvale & Brinkmann (2014) beskriver inte kan ses som en neutral mötesplats då det förekommer möjligheter och hinder i hur forskare och respondent förhåller sig till varandra. Intervjuandet i sig skapar framställningar och blir från det specifika tillfället ett avtryck från intervjuare/respondentens subjektivitet samt de kollektiva sociala- och politiska klimat de befinner sig inom (Kvale & Brinkmann, 2014). Intervjuerna bidrog till en mer utvidgad och djupare förståelse för ämnet samtidigt som det fanns utrymme för att utmana vår förförståelse.

Att balansera mellan styrande och öppna frågor som kunde komma att påverka respondentens svar var något vi hade i åtanke både vid förberedelserna och vid själva intervjutillfället. Det fanns också en aspekt av tillit och integritet då det handlade om att skapa förtroende på en väldigt kort tid vilket inte alltid faller sig naturligt. Därför tror vi att informationen kring de forskningsetiska principerna och den utlovade anonymiteten underlättade. Även intervjuguiden var till stor hjälp med möjlighet att både hålla oss inom ämnet men också ett sätt att bjuda in respondenten med hjälp av enkla inledande frågor. Denscombe (2017) beskriver också att intervjuguiden är ett sätt att skapa trovärdighet då alla respondenter ges samma frågor och det möjliggör samtidigt tematisering av det insamlade materialet. Sammanfattningsvis kan vi säga att det krävs avgränsning, utförliga beskrivningar och argumentation för alla de steg vi tagit. Detta för att studien inte ska bli för omfattande men också för att skapa transparens så att arbetet blir trovärdigt och kan återupprepas av andra forskare vid andra tillfällen.

6. Slutsats

Vår slutsats är att när brist på sjuksköterskor råder behöver organisationer leta efter innovativa metoder för att behålla dem. Sjukvårdsorganisationer måste etablera och upprätthålla en god arbetsmiljö med förbättrade villkor. Även om denna studie berört utmaningarna kring att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna behålla sjuksköterskor kan vi ändå se att följande områden är viktiga för respondenternas motivation att stanna kvar på sin arbetsplats:

- **Teamarbete** - Att ta lärdom av varandra och där allas insats upplevs betydelsefull.
- **Utbildning** - Att avdelningen ligger i framkant med utveckling och att de utbildningar som ges berikar sjuksköterskorna.
- **Mål** - Att det finns realistiska mål kring den vård som bedrivs och att patientsäkerheten sätts främst.
- **Prestationer** - Att individen är synlig i organisationen genom att individuella prestationer bekräftas och uppmuntras.
- **Arbetsmiljö** - Större inflytande över arbetssituationen, flexibilitet på arbetsplatsen, högre lön och rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid samt att förbättringsförslag förverkligas.
- **Ledarskap** - Ett synligt ledarskap som har insikt i utmaningar som sjuksköterskorna möter i den dagliga verksamheten.

6.1 Vidare forskning

Det vi uppmärksammat under studiens gång är att den “kliniska blicken” är central för att skapa en god och säker patientvård men även för att sjuksköterskorna ska känna en trygghet i sin roll. Den “kliniska blicken” tar tid att bygga upp och det gör att vi ställer oss frågande till hur organisationer behåller och utvecklar viktig erfarenhet och kompetens när rörlighet byggd på bristande arbetsvillkor och en öppen marknad med konkurrens råder? Organisationer står även inför dilemmat att bygga upp lojalitet hos kommande generation arbetstagare som möter en arbetsmarknad där de i princip kan välja och vraka bland olika aktörer. Hur ska då offentliga organisationer bli bättre på att hantera situationen och skapa fördelaktiga villkor som upplevs rättvisa?

Referenser

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. Hämtad från: <http://misweb.cbi.msstate.edu/~COBI/faculty/users/jvardaman/files/files/AllenAMP.pdf>

Almqvist, R. (2006). *New public management*. Malmö: Liber AB.

Alvesson, M. (2009). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber AB.

Arbetsmiljöverket. (2012). *Nationell tillsyn av överbeläggningar inom akutsjukvården*. (2012:2). Hämtad 2019-04-08 från:

<http://mb.cision.com/Public/MigratedWpy/89582/9208264/bca294814dc67bff.pdf>

Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517. Hämtad från: <https://www-emeraldinsight-com.www.bibproxy.du.se/doi/pdfplus/10.1108/13620430410550754>

Bender, M. & Contacos-Sawyer, J. (2013) Benefits Strategies for Attracting and Retaining Employees., Saint Francis University Brennan Thomas, *Saint Francis University*. CF Vol.11 (2). Hämtad från: <https://web-a-ebsohost-com.www.bibproxy.du.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=df4475ba-87b1-4278-978e-b01da9f43416%40sdc-v-sessmgr03>

Boghard, M. (2015). *Arbete och teknik på människans villkor*. (3:1 uppl.). Stockholm: Prenter.

Boglund, A., Hällsten, F. & Thilander, P. (2013). *HR-transformation på svenska: om organisering av HR-arbete*. (1 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Boxall, P. F. & Purcell, J. (2015). *Strategy and human resource management*. (4. uppl.). New York: Palgrave Macmillan.

Brooks, C., Holtom, T.R. & Mitchell, T.W. Lee (2006) Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, Vol. 35, 4,s. 316–331. Hämtad från: <https://www-sciencedirect-com.www.bibproxy.du.se/science/article/pii/S0090261606000532>

Brown, P. & Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford University Press, King's Lynn.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. Uppl.). Stockholm: Liber.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3. Uppl.). Malmö: Liber AB.

Byström, E., Ellström P-E., Koch, H. & Nilsson, B. (2010). *Arbetsplatslärande: att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Defillippi, R.J. & Arthur, M.B. (1994) The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15 No. 4, pp. 307-24. Hämtad från: https://www-jstor-org.www.bibproxy.du.se/stable/2488429?pq-origsite=summon&seq=1#metadata_info_tab_contents

Denscombe, M. (2017). *Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (3:3 uppl). Lund: Studentlitteratur.

Eide, H. & Eide, T. (2009). *Omvårdnadsorienterad kommunikation. Relationsetik, samarbete och konfliktlösning*. (Uppl. 2). Lund: Studentlitteratur.

Forskningslandet Sverige. (2019). Det svenska sjukvårdssystemet. Hämtad 2019-04-16 från: <https://www.kliniskastudier.se/forskningslandet-sverige/det-svenska-sjukvardssystemet.html#>

Garcia, J.A.M. & Tomas, J.M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Omnia science*.

Granberg, O. (2011). *PAOU: Personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. (Uppl. 8). Natur och kultur: Stockholm.

Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93, 48-58. DOI: 10.1037/0021-9010.93.1.48

Grawitch, M., Kohler, J. & Trares, S. (2007): Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14(3), s 275-293. Hämtad från: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.604.678&rep=rep1&type=pdf>

Greiff, M. (2006). Kall eller profession? Yrkeskulturer och skapandet av manligt och kvinnligt mellan klient och arbetsköpare. Ingår i: *Villkor i arbete med människor - en antologi om human*

servicearbete. Arbetsliv i omvandling 2006:6, Arbetslivsinstitutet. Hämtad från: <https://www.mah.se/upload/samverkan/kvar.pdf>

Holmdahl, B. (1998). *Sjuksköterskans historia – Från siukwacterska till omvårdnadsdoktor*. (Uppl. 2). Stockholm: Liber AB.

Hood, C. (1995) The “New Public Management” in the 1980’s: Variations on a theme. Vol. 20, No. U3, ss. 93-109. *Ekvici Science Ltd Printed in Great Britain*. Hämtad från: <https://www-sciencedirect-com.www.bibproxy.du.se/science/article/pii/0361368293E0001W>

Horwitz, F.M., Heng, C.T. and Quazi, H.A. (2003) Finders, Keepers? Attracting, Motivating and Retaining Knowledge Workers. *Human Resource Management Journal*, 13, 23-44. Hämtad från: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00103.x>.

Hedlund, A. (2007). *Attraktivitetens dynamik - studier av förändringar av arbetets attraktivitet*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan.

Håkansson, C. (2014). Kroppslighet och kroppslig omvårdnad. I F. Friberg & J. Öhlén (Red.), *Omvårdnadens grunder: Perspektiv och förhållningssätt* (s. 212-234). Lund: Studentlitteratur AB.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. (2. Uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Johansson, U & Johrén, A (2011). *Personalekonomi idag*. Malmö: Liber AB.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. (4:1 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Kempe, A./EdgeHR. (2016). ARUBA-modellen (fotografi). Hämtad från:

<https://www.edgehr.se/kunskap/nyheter/dags-att-satta-nasta-ars-hr-plan/>

Kihlgren, M., Johansson, G., Engström, B. & Ekman, S-L. (2000). *Sjuksköterskan, ledande och ledare inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur.

Kim, S., & Lee, J., W. (2007). Is mission attachment an effective management tool for employee retention?: An empirical analysis of a nonprofit human services agency. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 227-248. Hämtad från: <https://journals-sagepub-com.www.bibproxy.du.se/doi/10.1177/0734371X06295791>

Kira, M. (2003). *From good work to sustainable development: human resources consumption and regeneration in the post-bureaucratic working life*. Stockholm: Institutionen för industriell ekonomi och organisation, Tekniska högskolan.

Kovach, A.K. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, Vol. 30, Issue 5, ss. 58-65. Tillgänglig: Researchgate. DOI: 10.1016/0007-6813(87)90082-6.

Konkurrensverket. (2018). *Konkurrensen i Sverige 2018 kapitel 20 vårdmarknaden* (2018:1). Hämtad 2019-05-02 från:

http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport_2018-1_kap20-vardmarknaden.pdf

Kramer, M., & Schmalenberg, C. E. (2005). Best quality patient care: A historical perspective on Magnet hospitals. *Nursing Administration Quarterly*, 29, 275-287. Hämtad från: <https://web-b-ebshost-com.www.bibproxy.du.se/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7384730a-a182-415f-9f12-5c8808d0df1e%40sessionmgr103&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbG12ZQ%3d%3d#AN=106518816&db=c8h>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3:4 uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor*. (1 uppl.). Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

Lundin, K., & Sandström, B. (2010). *Ledarskap inom vård och omsorg*. Lund: Studentlitteratur.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablyskyi, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. Hämtad från:

https://www-jstor-org.www.bibproxy.du.se/stable/3069391?pq-origsite=summon&seq=1#metadata_info_tab_contents

Patel, R. & Davidson, B. (2008). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (3 uppl). Lund: Studentlitteratur.

Rousseau, D.M. & Parks, I.M. (1993) The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 41-43. Hämtad från: http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/TheContractsOfIndividualsAndOrganizations_RousseauParks.pdf

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. Hämtad från: <https://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,+Deci+00.pdf>

Selberg, R. (2012). *Femininity at Work: Gender, Labour, and Changing Relations of Power in a Swedish Hospital*. Lund: Arkiv Förlag & Arkiv Academic Press.

Socialdepartementet. (1997). *Om makt och kön* (SOU 1997:83). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Statistiska Centralbyrån. (2010). Tema: Utbildning - Könstruktur per utbildning och yrke 1990-2030. Hämtad 2019-04-16 från:

https://www.scb.se/statistik/_publikationer/uf0521_1990i30_br_a40br1001.pdf

Statistiska Centralbyrån. (2017). 6 av 10 utbildade sjuksköterskor kan tänka sig att återvända till yrket. Hämtad 2019-04-16 från:

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/analyser-och-statistik-om-befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/sjukskoterskor-utanfor-yrket/>

Sveriges Kommuner och Landsting. (2019a). Förtroendevaldas arbetsgivaransvar, kompetensförsörjning. Hämtad 2019-02-22 från:

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/fortroendevaldasarbetsgivaransvar/kompetensforsorjning.5069.html>

Sveriges Kommuner och Landsting. (2019b). Bemanningstrend för inhyrd personal i hälso- och sjukvården. Hämtad 2019-04-16 från:

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/halsoochsjukvard/bemanningstrendinhyrdpersonal.11422.html>

- Thylefors, I. (2004). *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*. Stockholm: Natur och kultur.
- Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2015). Hospital nurses' working conditions in relation to motivation and patient safety. *Nursing Management - UK*, 21(10), 31–41. DOI:10.7748/nm.21.10.31.e1293
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status & genus - en sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Göteborg). Hämtad från: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/16843/4/gupea_2077_16843_4.pdf
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap – som förhållningssätt*. (1 uppl.). Stockholm: Liber.
- Vallerand, R. J. (2012) From motivation to passion: in search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology*, 53, 42-52. Hämtad från: <https://www.lrcs.uqam.ca/wp-content/uploads/2017/04/From-motivation-to-passion.pdf>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer - inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet. Hämtad från: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, Vol. 18(3), ss. 263-280. Hämtad från: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/01437729710169373>
- Åteg, M. (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete* (1 uppl.). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åteg, M., Hedlund A., Pontén B. (2004) *Attraktivt arbete - Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Stockholm. Arbetslivsinstitutet. Arbetsliv i omvandling 2004:1.

Bilaga 1

Informationsbrev

Behålla sjuksköterskor

Vi vill fråga dig om du vill delta i en undersökning för vårt examensarbete. Vi är två studenter från Högskolan Dalarna som läser vår sista termin på Personal- och arbetslivsprogrammet. Som sista moment på utbildningen ska vi skriva ett examensarbete om attraktivt arbete.

Syftet med vårt arbete är att undersöka vilka faktorer som sjuksköterskor på en vårdavdelning i Dalarna upplever viktiga för att stanna kvar på sin arbetsplats. Vår förhoppning är att resultatet av vår studie ska bidra med vad som kan vara betydelsefullt för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Hur går undersökningen till?

Undersökningen består av intervjuer som genomförs med hjälp av en intervjuguide. Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det betyder att ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan i studien utan att ange någon orsak till det. Intervjun kommer att ta ca 45-60 minuter och om vi får din tillåtelse vill vi gärna spela in intervjun som vi sedan transkriberar. Det betyder att intervjuens innehåll skrivs ut som en text. Intervjuerna avidentifieras. Obehöriga personer har inte tillgång till intervjumaterialet.

Hur får jag information om resultatet av studien?

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras i vårt examensarbete som vi kan maila till dig när den är klar.

Om ni har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information. Vi hoppas att du har möjlighet att delta och ser fram emot att träffa dig.

Med vänliga hälsningar,

Emilie Andersson

Kontaktinformation

Lisa Hedback

Kontaktinformation

Handledare

Hans Lundkvist

Ph.D

Kontaktinformation

Bilaga 2

Intervjuguide

Syftet med vårt arbete är att undersöka vilka faktorer som sjuksköterskor på en vårdavdelning i Dalarna upplever viktiga för att stanna kvar på sin arbetsplats.

Forskningsetiska principer

I denna studie följer vi de forskningsetiska principerna vilket innebär att du fått ta del av ett informationsbrev inför deltagandet av denna intervju. Din medverkan är frivillig och du kan när som helst välja att avbryta din medverkan fram tills dess att resultatet publiceras. Intervjumaterialet samlas in via ljudupptagning och anteckningar och kommer att transkriberas, detta innebär att vi skriver ner det som sägs under inspelningen för att sedan kasta själva inspelningsmaterialet. Denna studie ligger till grund för vårt examensarbete inom Personal- och arbetslivsprogrammet och kommer vara tillgänglig för behöriga lärare och elever på Högskolan Dalarna. Du har rätt att ta del av materialet efter genomförd studie. Allt material anonymiseras.

Har du uppfattat informationen? Godkänner du att vi spelar in?

Bakgrundsfrågor

Berätta lite om dig själv och din bakgrund - ålder, utbildning, befattning, civilstånd osv.

Vad har du för arbetsuppgifter?

Bor du nära din arbetsplats?

Hur påverkar det ditt val av arbetsgivare?

Hur länge har du varit anställd hos din nuvarande arbetsgivare?

Vad fick dig att välja just denna arbetsgivare?

Har du haft några tidigare arbeten hos liknande organisation? Om ja, varför slutade du där?

Attraktivt arbete

Vad tänker du när vi säger attraktivt arbete?

Speglar din arbetsplats det du har nämnt om attraktivt arbete?

Vad anser du är attraktivt med dina arbetsuppgifter? Arbetsplats? Vilka fördelar ser du?

Hur upplever du att klimatet är på arbetsplatsen och inom arbetsgruppen?

Vilken betydelse har dina kollegor för dig?

Känner du att du kan identifiera dig med organisationen och dess värderingar? Utveckla.

Hur upplever du arbetet med människor? (Patient - sjuksköterska)

Arbetsförhållanden

Vad motiverar dig i ditt arbete?

Vad är det som får dig att trivas på din arbetsplats?

När presterar du som bäst i ditt arbete och vad tror du att det beror på?

Anser du att du har inflytande över din arbetssituation? På vilket sätt?

Hur flexibelt är ditt arbetsliv? Har du möjlighet att styra över exempelvis arbetstider?

Vilken betydelse lägger du vid möjligheter till utveckling inom organisationen?

Upplever du att du utvecklats sedan du fick den här tjänsten och i så fall hur?

Vilken betydelse lägger du vid din lön?

Påverkar lönen ditt val att stanna kvar inom organisationen?

Vad får dig att känna dig mest nöjd efter en arbetsdag?

Vilka förändringar skulle kunna leda till ökad trivsel på arbetsplatsen för dig?

Vad tror du skulle göra din arbetsplats bättre?

Vad tror du skulle locka fler att söka sig till just din arbetsplats?

Vad skulle du lyfta fram som starka argument för din arbetsplats?

Upplever du att du klarar av de krav som ditt arbete ställer på dig?

Ger din arbetsgivare dig rätt förutsättningar för att prestera? På vilket sätt?

Känner du dig uppskattad inom organisationen?

Vilken typ av feedback upplever du att du får i ditt arbete?

Vad har feedback för betydelse för dig i ditt arbete?

Ledning

Hur upplever du ledarskapet på arbetsplatsen?

Är arbetsgivaren trovärdig i sina löften?

Har du inflytande över din arbetssituation?

Känner du dig delaktig i processer som påverkar din arbetsplats? På vilket sätt?

Känner du att du kan påverka beslut längre upp i organisationen? På vilket sätt?

Hur påverkar ledarskapet ditt beslut att stanna inom organisationen?

Byte av jobb

Har du övervägt att byta jobb?

Skulle du kunna byta arbete, rent praktiskt? (närhet till arbetsplats, familjeförhållanden osv)

Upplever du att du har goda möjligheter att byta arbetsplats?

Tror du att det påverkar din syn på din nuvarande arbetsplats?

Vad får dig att stanna kvar på din arbetsplats?

Vad skulle kunna få dig att sluta på din arbetsplats?

Hur kan arbetsgivaren påverka ditt beslut att stanna kvar på arbetsplatsen?

Varför tror du att kollegor slutar på din arbetsplats?

Tror du att du kommer att arbeta kvar här? Hur länge? Varför?

Finns det något du vill tillägga, som du känner att du inte fått berätta om eller har du några frågor till oss?

Tack för din medverkan!