

Varför stannar du inte?

En kvalitativ litteraturstudie och semistrukturerade intervjuer
kring orsakerna bakom vårdarnas branschbyte

Examensarbete för högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård

Terése Forsblom

Sjukskötare (högre YH)

Utveckling och ledarskap

Vasa 2023

EXAMENSARBETE

Författare: Terése Forsblom

Utbildning och ort: Utbildning inom social- och hälsovård (högre YH) Sjukskötare, Vasa

Inriktning: Utveckling och ledarskap

Handledare: Rika Levy- Malmberg

Titel: Varför stannar du inte? En kvalitativ litteraturstudie och semistrukturerade intervjuer kring orsakerna bakom vårdarnas branschbyte

Datum: 23.10.2023 Sidantal: 42 Bilagor: 4

Abstrakt

Syftet med detta examensarbete är att få bättre kunskap om och förståelse för de faktorer som leder till att vårpersonalen stannar i vårdsbranschen. Examensarbetet har också fokuserat på vad ledaren kan göra för att främja välbefinnande hos de anställda inom vårdbranschen.

Studien är två delad, med en kvalitativ litteraturöversikt bestående av tio tidigare forskningar som strävar till att svara på frågan om vilka faktorer som gör att vårdarna stannar kvar. Den andra delen består av fem semi-strukturerade intervjuer som genom innehållsanalys svarar på den andra forskningsfrågan kring vad ledarna kan göra för att behålla vårdpersonalen inom branschen.

Resultatet från litteraturstudien visar att vårdarna uppger arbetsförhållanden, stöd från kollegor och organisation samt personliga faktorer som viktiga för att stanna kvar inom vårdbranschen. Resultatet från fem semi-strukturerade intervjuer visar att ledaren genom att stöda, lyssna och agera kan hjälpa vårdpersonalen så att de trivs och stannar kvar inom branschen.

Språk: Svenska Nyckelord: arbetsförhållande, branschbyte, ledarskap, sjukskötare, stöd

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Terese Forsblom

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveysala (Ylempi AMK) Sairaanhoidaja, Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Kehitystyö ja johtaminen

Ohjaaja: Rika Levy-Malmberg

Nimike: Miksi et jää? Kvalitatiivinen kirjallisuustutkimus ja puolirakenteiset haastattelut hoitajien alanvaihdon syiden takana.

Päivämäärä: 23.10.2023 Sivumäärä: 42 Liitteet: 4

Tiivistelmä:

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada parempaa tietoa sekä ymmärrystä tekijöihin, jotka pitävät hoitohenkilökuntaa hoitoalalla. Opinnäytetyön tehtävä oli myös selvittää mitä johtaja voi tehdä edistääkseen hyvinvointia hoitoalan henkilökunnassa.

Opinnäytetyö on kaksiosainen. Kvalitatiivinen kirjallisuustutkimus koostuu kymmenestä aikaisemmasta tutkimuksesta, jotka yrittävät vastata kysymykseen mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että hoitohenkilökunta jää hoitoalalla. Toinen osa koostuu viidestä puolirakenteisesta haastattelusta, jotka sisällön analyysin kautta vastaa toiseen tutkimuskysymykseen: Mitä johtajat voivat tehdä, jotta hoitohenkilökunta jää hoitoalalle.

Kirjallisuustutkimusten tulokset osoittavat kuinka hoitajat mainitsevat työolosuhteitten, kollegoiden ja organisaation tuen sekä henkilökohtaisten tekijöiden olevan tärkeitä hoitoalalle jäämisen kannalta. Puolirakenteiset haastattelut todistavat, että johtaja voi auttaa hoitajia tukemalla ja kuuntelemalla heitä ja toimimalla niin että he viihtyvät työssään ja jäävät hoitoalalle.

Kieli: ruotsi Avainsanat: alanvaihto, johtajuus, sairaanhoidaja, tuki, työolosuhteet

BACHELOR'S THESIS

Author: Terése Forsblom

Degree Programme: Master's degree in Social and Health care, Nursing, Vaasa

Specialisation: Development and leadership

Supervisor: Rika Levy-Malmberg

Title: Why don't you stay? A qualitative literature review and semi-structured interviews about reasons behind nurse's turnover

Date: 23.10.2023 Number of pages: 43 Appendices: 4

Abstract/Summary

The purpose of this degree project is to gain better knowledge and understanding of the factors that lead to our staff to stay in the care industry. The thesis has also focused on what the leader can do to promote well-being among the employees in the care industry.

The study is divided into two parts, with a qualitative literature review consisting of ten previous studies that aim to answer the question of what factors make carers stay. The second part consists of five semi-structured interviews which, through content analysis, answer the second research question about what the leaders can do to retain the healthcare staff in the industry.

The results from the literature study show that the carers state working conditions, support from colleagues and the organization as well as personal factors as important for remaining in the care industry. The results from five semi-structured interviews show that the leader, by supporting, listening, and acting can help the healthcare staff so that they thrive and stay in the industry.

Language: Swedish Key words: leadership, nurse, support, turnover, working conditions

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING.....	1
2 BAKGRUND	3
2.1. Utmattning.....	4
2.2. Etisk stress	6
2.3. Ledarskap	7
2.4. Arbetshälsa	8
2.5. Olika generationer på arbetsplatsen	10
2.6. Flexibel arbetstid	11
2.7. Brist på utvecklingsmöjligheter	12
3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	13
4 TEORETISK BAKGRUND	13
5 METOD.....	16
5.1. Systematisk litteraturöversikt.....	17
5.2. Intervju.....	17
5.2.1 Kvalitativ innehållsanalys	19
6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	20
6.1. Etiska övervägande inom litteraturöversikt.....	21
6.2. Etik inom intervju.....	22
7 RESULTAT.....	24
7.1. Litteraturöversikt	24
7.1.1 Arbetsförhållanden	24
7.1.2. Stöd	26
7.1.3. Personliga faktorer.....	28
7.2. Intervju.....	29
7.2.1. Ledarens roll är att stöda	30
7.2.1.1. Ledarens roll är att vara en förebild.....	32
7.2.1.2. Ledarens roll är att skapa samarbete	33
7.2.2. Ledarens roll är att lyssna	34
7.2.2.1. Ledarens roll är att vara närvarande.....	35
7.2.3 Ledarens roll är att agera	36
8. DISKUSSION	37
8.1. Metoddiskussion.....	38
8.2. Resultatdiskussion	40
9 SAMMANFATTNING.....	41
KÄLLOR:	43
BILAGOR	47

Bilaga 1: Forskningslov.....	47
Bilaga 2: Samtyckesblankett	48
Bilaga 3: Intervjuguide	49
Bilaga 4: Litteraturöversikt.....	50

1 INLEDNING

Det finns en global brist på vårdare, speciellt sjukskötare och barnmorskor. WHO (a2022) har uppskattat att världen behöver nio miljoner nya vårdare fram till år 2030 för att kunna erbjuda vård till alla. För att nå dessa mål har WHO satt upp fyra mål att arbeta mot. De vill utbilda tillräckligt med vårdare och barnmorskor för att möta behovet mot den åldrande befolkningen. De vill skapa jobb, rekrytera, och behålla barnmorskor och vårdare där de behövs mest samt även stöda invandringen. De vill också stöda ledarskapet inom vården samt garantera att vårdarna får stöd, respekt, säkerhet, motivation i sitt arbete samt att de har redskap att fungera på bästa sätt i sin yrkesroll.

Bristen på vårdpersonal anses vara en följd av att befolkningen i hela världen lever längre och det ökar och förändrar efterfrågan på vård. En annan orsak anses vara att satsningar på yrket och dess utveckling inte har gjorts, medan arbetsförhållanden inom vården blir mera utmanande. Medelåldern bland vårdpersonalen i Finland och i andra nordiska länder är hög. Många länder rekryterar vårdpersonal från utvecklingsländer för att råda bot på vårdbristen, vilket i sin tur förflyttar problemen till fattigare länder och detta ger orsak till etiska och moraliska frågor på arbetsmarknaden. (Buchan et al. 2015)

Social- och hälsovårdsministeriet har redan år 2021 grundat en arbetsgrupp som utarbetar ett strategiskt program för att trygga och lösa vårdarbristen i Finland. De betonar en tillräcklig utbildning för social- och hälsovårdspersonal och att arbetuppgifterna på arbetsplatsen är i enlighet med den utbildning som den anställda har fått. De betonar också att rekryteringen från utlandet behöver bli effektivare, välbefinnandet på arbetsplatserna behöver stärkas samt att de tekniska lösningarna som finns ska kunna användas på ett effektivt och mångsidigt sätt. Det mål som finns fram till år 2027 är att Finland ska ha en kompetent och välmående personal med rätt kunskaper på rätt plats. För att nå detta mål behövs ett intensivt samarbete mellan förvaltningsområden. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2021)

Tehy genomförde år 2021 en undersökning där det framkom att nästan 95 procent av alla sjukskötare under 30 år hade funderat på att byta bransch. De faktorer som de uppger som orsaker till varför de funderar på att byta bransch är bättre lön och mindre psykisk stress. Koronapandemin har märkbart inverkat negativt på arbetsmiljön inom social- och hälsovården. Det är också oroande hur 71 procent av de svarande under 30 år säger att de tror att de inte kommer att arbeta inom vården fram till sin pensionering, på grund av för lite uppskattning i arbetet, personalbrist, psykisk

påfrestning och dålig lön. Det framkommer också att många unga blir rekryterade till utlandet, där lönen är bättre och branschen har en mycket större uppskattning. (Tehy, 2021)

Under år 2022 fick Valvira in nästan 1000 ansökningar från vårdpersonal som frivilligt ville avsäga sig sina yrkesrättigheter, år 2021 var samma siffra 46. Någon orsak till denna avsägning behöver inte vårdarna uppge men orsaker som branschbyte, pensionering, hälsoskäl och missnöje med branschen på grund av patientsäkerhetslagen samt behandlingen av vårdpersonalen under koronapandemin har noterats. (Valvira, 2023)

I våra svenskspråkiga områden är rekryteringen till de andra nordiska länderna intensiv och Sverige och Norge kan erbjuda vårdpersonalen många olika förmåner och lön som inte är möjlig att erhålla i Finland. Bemanningsfirmor kan erbjuda hög lön, betalda resor och boende. Samtidigt är arbetet mycket mindre ansträngande och det finns en mycket större flexibilitet i arbetstiderna jämfört med arbetsförhållandena i Finland. (Arbeidsliv i Norden, 2022)

En människas totala kompetens anses bestå av fysiska, psykiska, kognitiva och sociala färdigheter. (THL, 2022) Den fysiska kompetensen innebär en god fysisk kondition och uthållighet, rörelse i muskler och leder samt kordination mellan alla nerver i nervsystemet. Den psykiska färdigheten utgörs av den förmåga som människan har att klara av utmaningar och kriser i vardagen samt människans möjligheter att kunna ta emot och bearbeta information och skapa sig en uppfattning om världen och samhället omkring. Personligheten och sociala färdigheter räknas även in under denna kategori. De kognitiva färdigheterna avser bland annat människans minne, inläring, språkliga färdigheter och koncentration. Den sociala kompetensen fås genom kontakt med samhället, sociala sammanhang, omgivningen och människor. När alla dessa områden hålls i balans och fungerar hjälper det människan att hitta sin plats i samhället, må bra, orka i arbetslivet samt klara av vardagens sysslor. (THL, 2022)

En utmattning ses som ett resultat av en långvarig arbetsrelaterad stress som tar sig i uttryck genom trötthet, kognitiva problem, en cynisk inställning till arbete och en försvagad självkänsla i arbetet. Det ses inte som en sjukdom men ökar risken för sjukdomar. Orsaker till utmattningar ligger ofta i ogynnsamma arbetsförhållanden mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och det behövs åtgärder från båda sidorna för att kunna återhämta sig från en utmattning. (Duodecim, 2022)

Med begreppet arbetshälsa avser vi ett arbete som är säkert, hälsosamt och motiverande. Ett motiverande ledarskap och en god yrkeskompetens hos arbetstagarna är faktorer som inverkar

gynnsamt på en god arbetshälsa. Ansvar för en god arbetshälsa ligger både hos arbetsgivaren men också mycket hos arbetstagaren. (Social- och hälsovårdsministeriet, u.å.)

Ett arbete gör gott för människans mentala hälsa genom att ge oss mening och struktur i livet, god självkänsla, en inkomst att leva av och en känsla av delaktighet i samhället och i arbetsgemenskapen. Dåliga arbetsförhållanden, så som diskriminering eller ojämnlighet, liten möjlighet att påverka arbetet, osäkerhet på arbetsplatsen och alltför mycket arbete utgör en risk för försämrad mental hälsa. (WHO, 2022)

2 BAKGRUND

Vår syn på arbetet påverkar det arbetsengagemang vi har. Hakanen (2011) presenterar tre sätt att se på arbete. Vi arbetar för att få lön, vi förväntar oss att få ersättning för det arbete vi gör. Karriär är en annan orsak till att vi arbetar för att kunna uppnå en position genom vilken vi söker bättre social ställning, bättre självkänsla samt påverkningsmöjligheter. Den tredje synen på arbete är en kallelse där arbetet ses i ett större sammanhang och upplevs som meningsfullt även om det tidvis kan vara besvärligt.

Den amerikanska psykologen Maslow (1943) har skapat en teori om de grundläggande behov som människorna har. Han har skapat fem olika nivåer i en trappa där det fysiologiska behovet är längst ner. Det andra behovet är trygghetsbehov, behov av kärlek, självhädelsebehov och självförverkligande behov högst uppe. Maslow menar att grundbehoven längst ner behöver vara tillgodosedda för att kunna gå vidare till nästa steg. När man anpassar pyramiden till vårdarnas vardag behöver de få känna sig trygga, och ha en känsla av tillhörighet till organisationen de arbetar inom, samt att också tilltro och tillit i arbetet (Paris, L.G. & Terhaar, M., 2011)

Det finns en stor brist på vårdare i hela världen. Vårdare som byter bransch bidrar till att försämra situationen och detta fenomen har en stor inverkan på vårdapparaten. Det är viktigt att förstå och känna till vilka faktorer som bidrar till att vårdarna gör beslutet att lämna vårdbranschen. Det finns otaliga olika orsaker bakom beslutet att lämna sin bransch och orsakerna varierar internationellt. Bland annat arbetsmiljön, arbetstid och utmattning lyfts fram som orsaker. Det skulle därför vara bra att skapa nationella riktlinjer för att förklara och förebygga vårdarnas intentioner att lämna sitt yrke. (Heinen et al, 2013)

Digitaliseringen i världen kommer att föra med sig ett minskat arbetskraftsbehov men hälso- och sjukvården går emot strömmen som det område där behovet av arbetskraft kommer att växa, trots att digitaliseringen erövrar mark också inom sjukvården. (Goodare, 2017). Vårdarnas

välstånd under koronapandemin har försämrats och pandemitiden har haft en tydlig negativ effekt på vårdarnas psykosociala välbefinnande och kvaliteten på arbetslivet vilket också har bidragit till att utmattning bland vårdarna har ökat. (Gillen, et al. 2022)

Begreppet att lämna branschen och den engelska termen 'turnover', är mångfasetterad. Det kan vara fråga om ett frivilligt val som till exempel genom pensionering, eller också ett ofrivilligt val genom arbetslöshet eller på grund av hälsomässiga skäl. Det kan också avse det faktum att lämna ett vårdarbete för en annan tjänst inom samma organisation eller också byta till ett vårdarbete i en annan organisation eller i ett annat land. Begreppet 'turnover' avser också det att lämna vårdarbete för att ta ett annat arbete inom en helt annan bransch. Detta gör att begreppet i sig är problematiskt eftersom det har så många olika betydelser och det försvårar möjligheten att jämföra forskningar med varandra (Slater et al. 2020)

Bakgrunden kommer att fokusera på aspekter som anses vara orsaker bakom vårdarnas ändrade riktning. För en del vårdare är branschbytet ett resultat av psykiska eller/och fysiska faktorer där kroppen säger ifrån. Andra saker som inverkar på branschbytet kan vara att vårdpersonalen saknar stöd från sin förman eller från organisationen eller att det inte finns möjligheter att avancera och utvecklas på sin arbetsplats. Det kan också vara arbetsförhållanden som inte motsvarar de förväntningarna som finns hos vårdarna. Bakgrunden kommer också att belysa det faktum att samhället och världen förändras och de nya generationer som går in i arbetslivet har helt andra krav och en annan inställning till arbete och de förväntar sig andra saker av arbetslivet än tidigare generationer. Sällan är det bara en bakomliggande orsak bakom beslutet att helt överge vården och byta bransch, utan det är en lång process där flera orsaker tillsammans gör att vårdarna till sist tar beslutet att byta bransch.

2.1. UTMATTNING

Redan år 1981 kom Maslach och Jackson med sin definition som beskriver utmattning som ett svar på kronisk arbetsrelaterad stress bestående av tre olika nivåer eller dimensioner. Dessa nivåer benämns som känslig utmattning, som syftar till den psykiska och känslomässiga överbelastning som fås genom samspel med medarbetare och klienter. Den andra nivån beskrivs med avpersonalisering, och den syftar till utvecklingen av cyniska kommentarer och attityder mot medarbetare och tar sig i uttryck genom flykt som ett sätt att klara sig. Den sista nivån beskrivs som personliga prestationer, där vårdarna utvecklar en negativ självbild som en konsekvens av obelönande situationer och en känsla av hjälplöshet. Maslach och Jackson (1981) konstaterar att utmattning tydligt utgör en orsak till byte av bransch, och speciellt obehandlad utmattning leder ofta till byte av karriär.

Maslach & Leiter (1997) lyfter fram flera orsaker till utmattning. De nämner brist på tid att utföra alla arbetsuppgifter och en ständig känsla av att inte hinna med sina arbetsuppgifter som en orsak. Även brist på kontroll i arbete där man inte kan styra eller hantera sin egen arbetsmängd eller sitt arbete anses också vara en orsak. Bristen på erkänsla och uppmuntran från kolleger, förmän och klienter bidrar också till utmattning, så även en brist på god gemenskap på arbetsplatsen. Det sista som de tar upp är brist på rättvisa där man upplever sig bli behandlad orättvist eller arbetsplatser med brist på gemensamma värderingar där det kan uppstå konflikter mellan olika synsätt.

Heinen et al (2013) har genomfört sin forskning kring vårdarnas intentioner att överge sitt yrke i tio olika europeiska länder och resultatet visar att i medeltal 9 procent av alla vårdarna i undersökningen funderar på att byta bransch, variationen sträcker sig från 5 procent i Holland och 10 procent i Finland, till den högsta procenten på 17 i Tyskland och 11 procent på Irland. De vårdare som lider av utmattningssymptom har en dubbelt större risk att lämna sitt yrke, utmattning är i alla tio länder den enbart största och mest bidragande orsaken till att vårdarna lämnar sitt yrke.

En stor del av nyutbildade vårdare blir arbetsoförmögna på grund av utmattningssymptom redan efter bara några år i arbetslivet. (Spence Laschinger et al. 2012) De nyexaminerade anses vara mera sårbara för negativa beteenden på arbetsplatserna än de vårdare som varit länge i arbetslivet. En av orsakerna till utmattning kan vara mobbning på arbetsplatsen men att ha hälsosamma och stödjande arbetsmiljöer gynnar vårdarna på flera olika plan. Det är också viktigt att ha en smidig och stödjande övergång från studietiden till arbetslivet. För att förebygga utmattning, speciellt hos unga, nyexaminerade vårdare är ett autentiskt ledarskap ett sätt att förebygga utmattning och branschbyte. Genom att använda sig av denna ledarskapsmetod anses detta ha en positiv effekt på flera olika områden på arbetsplatsen. Det har en bevisad negativ effekt på arbetsplatsmobbning och skapar ett stödjande och positivt arbetsklimat, vilket i sin tur leder till en minskning av utmattningssymptom. En god arbetsgemenskap skapar i sin tur en god arbetsmiljö där vårdarna trivs, vilket i sin tur också märkbart minskar risken för att lämna branschen eftersom en orsak till branschbyte är missnöje med arbetsplatsen. (Spence Laschinger et al. 2012)

2.2. ETISK STRESS

Ordet etik är människans uppfattning om gott och ont, rätt och fel. (Bengtsell et al. 2021, s. 23)
Begreppet etisk stress avser det faktum att vi inte känner till rätt sätt att handla eller att det inte är möjligt att agera i enlighet med vad vi anser vara rätt. Tidvis finns det endast dåliga alternativ att välja mellan och då blir vi tvingad att välja det mins dåliga av dessa. Etisk stress uppstår när vi inte kan agera enligt vad vi anser vara rätt. (Bengtsell et al. 2021, s.22)

Den etiska kompetensen är sammankopplad med etisk stress och innefattar vår inre övertygelse om hur vi beter oss i situationer. När vi fattar etiska beslut genomför vi först en etisk reflektion genom att rationellt tänka igenom vad som är rätt och fel, alternativt känner vi efter vad som känns rätt eller fel, det som ofta benämns som vår magkänsla. I vår vardag fattar vi små, snabba beslut utan ansträngning rätt automatisk och det behöver vi göra för att kunna fungera och få arbete gjort. Större beslut genomförs långsammare och kräver mera energi och mera avvägning. Människan tänker både snabbt och långsamt kring etik. (Bengtsell et al. 2021, s. 24)

Etisk kompetens är en viktig förmåga för att kunna hantera den etiska stressen och den innefattar vår förmåga att kunna känna igen etiska problem och kunna analysera och beskriva dessa. När den etiska kompetensen fungerar kan vi ta beslut kring en handling och motivera varför vi gör detta samt också handla på basen av beslut vi tar. (Bengtsell et al. 2021, s. 29)

Selander et al. (2022) visar att stress finns hos stora delar av vårdpersonalen i södra Finland och att den har en signifikant inverkan på vårdarnas arbetsförmåga, speciellt inom äldrevården. Det faktum att vårdarna inte har möjlighet att tillgodose patienternas behov på grund av tidsbrist och hektiska arbetsdagar ökar den etiska stressen. Desto flera stressfaktorer som finns, både etisk, psykologisk och moralisk stress, desto större inverkan har dessa på arbetsförmågan, men redan en stressfaktor minskar bevisligen på vårdarnas arbetsförmåga. Det finns också samband mellan vårdarnas levnadsstil och antalet år de har arbetat på sin tjänst eftersom de hänger samman med hur väl vårdarna kan hantera den etiska stressen och hur de värderar sin egen arbetsförmåga.

Under den gångna pandemitiden har vårdare som vårdar covid-19 patienter upplevt en etisk konflikt. Det etiska klimatet inom organisationen inverkar också på vårdarnas professionalism och på de etiska besluten. På samma gång inverkar vårdarnas professionalism också mycket på det etiska klimatet inom organisationen. Vårdarnas bakgrund så som kön, ålder, religion, civilstånd och erfarenhet inverkar mycket på vårdarnas yrkesroll och etiska beslut. Organisationens etiska klimat beror mycket på vårdarnas kön, ålder och utbildningsnivå. De arbetsplatser som hade

högre medelålder hade ett bättre etisk klimat, och det etiska klimatet anses också vara bättre när utbildningsnivån bland de anställda är högre. (Seo & Kim, 2022)

I Korea har man i samband med pandemitiden noterat ett ökat antal självmord bland de kommunalt anställda vårdarna som ett resultat av de krav, etiska konflikter och uppoffringar som vårdarna tvingas till. Därför är ett gynnsamt etisk klimat viktigt på arbetsplatsen för att förebygga illamående bland vårdare samtidigt som det också förbättrar personalens professionalism. Ett gott etisk klimat på arbetsplatsen skapar förutsättningar för ett etisk arbetssätt där ett etisk ledarskap betonas vilket i slutändan ger en effektiv organisation, arbetstillfredsställelse och mindre tjänstefel bland de anställda. (Seo & Kim, 2022)

2.3. LEDARSKAP

Ett gott ledarskap är inget medfödd egenskap som vi människor har eller inte har, det är ett beteende som kan läras och tränas, precis som vilket annat yrke som helst. (Angerlöv, 2013, s.33) Under 2000-talet har synen på ledarskapet förändrats, idag ser man på ledarskapet mera genom organisationens livscyklar och vilka förutsättningar som finns inom organisationen. Vikten av att analysera vilka de organisatoriska förutsättningarna är för att skapa ett framgångsrikt ledarskap betonas. Ett värdebaserat eller ett transformativt ledarskap lyfts fram idag där relationen mellan medarbetarna och ledarna betonas, även betydelsen av gemensamma visioner och värderingar anses vara viktiga. (Angerlöv, 2013, s. 286)

Magbity et al. (2020) är inne på samma linje med sin forskning kring ledarskapstilar och vårdarnas intentioner att lämna sitt yrke i Ghana. Av de deltagande i studien var det 45 procent som hade tankar om att lämna sina arbeten. Forskarna identifierade fem olika ledarskapstilar som användes, dessa var transformativt, transaktionellt, laissez-faire, deltagande och autokratiskt ledarskap. Det transformativa och det deltagande ledarskapet var de som användes mest på de deltagande sjukhusen och resultatet visar att dessa ledarskapstilar också minskar risken för att vårdarna lämnar sitt yrke medan låt-gå ledarskapet och det autokratiska ledarskapet ökar vårdarnas intentioner att lämna sitt yrke. Magbity et al. (2020) visar också att ledarskapstilen har en mycket stor roll överhuvudtaget när vårdarna funderar på att byta bransch och att det är viktigt att på arbetsplatsen skapa ett positivt arbetsklimat som uppmuntrar till delaktighet och samarbete för att vårdarna ska trivas och stanna kvar på arbetsplatsen.

Ett autentiskt ledarskap är en mycket viktigt grund för att skapa en uppmuntrande arbetsgemenskap, speciellt för nya examinerade vårdare. Det autentiska ledarskapet är en

positivt och relationsfokuserad ledarskapstil som betonar ärlighet och genomsynlighet. Den betonar de anställdas styrkor och värderar deras åsikter istället för att fokusera på de svagheter som finns. Autentiska ledare har en självinsikt och vet sina egna styrkor och svagheter och hur de har effekt på andra. Genom detta skapas en atmosfär av tillit och tilltro och genom att använda sig av en autentisk ledarskapstil bland nyexaminerade vårdare i Canada minskade risken för mobbning på arbetsplatsen, vilket i sin tur minskade risken för utmattning bland de anställda. Den autentiska ledarskapstilen gjorde arbetstagarna mera nöjda med sina jobb och således hade de också mindre risk att lämna sin bransch. (Spence Laschinger et al. 2012)

Förmännens ledarskapstil har stor inverkan på vårdarnas välmående och även på vårdarnas branschbyte. Det är viktigt att använda sig av ledarskapstilar som stöder och skapar förtroende och dessa utgör grunden till en positiv arbetsmiljö. Ett stödjande och relationsmässigt ledarskap har mest positiv inverkan på vårdarnas välmående, det minskar också utmattning, ökar effektiviteten hos de anställda och minskar risken för att vårdarna byter branch. Det är också viktigt att ledarna är medvetna om sina egna ledarskapstilar och hur effektivt och naturligt de kan använda dem i olika situationer samt att ledarna ständigt vill förbättra sina egna förmågor samt välmåendet på arbetsplatsen. Alla i en organisation har nytta av att känna till sin ledarskapstil och en kontinuerlig, systematisk och evidensbaserad skolning kan hjälpa till att skapa en välmående och välfungerande arbetsplats där vårpersonalen trivs. (Niinihuhta & Häggman-Laitila, 2022) Heinen et al. (2013) visar också på att de respondenter som såg ledarskapet på sin arbetsplats som positivt hade en mindre risk att byta bransch.

2.4. ARBETSHÄLSA

Arbete kan i de bästa fallen vara gynnsamt för vår hälsa genom att vi upplever en meningsfull sysselsättning där vi trivs. Idag är hälsoproblem kopplade till arbetslivet mycket vanliga och tyvärr påverkar de vår arbetskapacitet och orsakar utmattning, depression, oro och ångest. Hälsoproblem i arbetslivet är också kostsamma, enligt beräkningar utgör de 4-6 procent av BNP i de flesta länder. (Lagrosen & Lagrosen, 2022 s. 24)

Alla människor känner olika grad av nöje och missnöje när de går till sina arbeten. Arbetstillfredsställelse kan beskrivas som ett njutbart känslomässigt tillstånd som uppstår som resultat av bedömningen av det arbete man försöker uppnå. Brist på arbetstillfredsställelse är ett känslomässigt tillstånd i den upplevda relationen kring vad man upplever att man får av sitt arbete och vad man förväntar sig. (Locke, 1969)

Genom att känna lycka i arbetet kan vårdarna göra ett mycket bättre arbete och därför ligger det i organisationernas intresse att främja faktorer som bidrar till att öka vårdarnas känsla av lycka i arbetet. Vårdarnas psykologiska kapital, rättvis behandling samt stöd och tilltro från ledarna bidrar till att skapa arbetslycka hos vårdarna. Med det psykologiska kapitalet avses hopp, optimism, självförmåga och resiliens. Förmannens stöd är en viktig faktor för att kunna känna arbetsglädje. Genom detta stöd klarar arbetstagaren stress och kan uttrycka och bearbeta sina känslor på arbetsplatsen samt tackla problem som uppstår. (Babamiri et al., 2021)

I Thailand på Bankoks sjukhus har man forskat kring arbetsglädje. (Ruetrakul, 2021) Han presenterar fem faktorer som inverkar på arbetsglädjen och dessa var tillfredsställelse i arbetet, en medvetenhet om professionella värderingar, ledarskapets roll, organisationens klimat och socialt stöd. Det som hade störst inverkan på lyckan i arbetslivet i denna undersökning var arbetstillfredsställelse.

Aydogmus & Ozluk (2022) konstaterar att en ogynnsam arbetsmiljö är en av de bakomliggande orsakerna till varför vårdarna lämnar sitt yrke men de hävdar också att en dålig arbetsmiljö bidrar till att kvaliteten på vården blir sämre och att det sker flera medicinska misstag. De har genomfört sin forskning innan coronapandemin och redan då hade hälften av deltagarna, 50,6 procent, i deras studie en hög intention att lämna sitt yrke. I deras studie hade 13,9 procent inte tänkt lämna yrket och 35,5 procent hade en liten intention att lämna sitt arbete. Det kom fram att små resurser, problem med kommunikationen mellan kollegorna samt personalbrist var faktorer som gjorde att vårdarna upplevde arbetsmiljön som mycket negativ. Största delen av de som deltog i studien var under 40 år.

Sambandet mellan att vara nöjd med sitt yrke och vårdarnas avsikter att lämna hänger tätt samman med varandra. De vårdare som trivs och upplevde bekräftelse hade mindre benägenhet att byta bransch. (Gebregziabher et al., 2020). Deras resultat visar att nästan 65 procent av sjuksköterna som deltog i studien ämnade byta bransch och sambandet mellan vantrivsel på arbetet och att byta bransch var märkbar. Faktorer som bidrog till att öka risken för branschbyte var små möjligheter till karriär och avancemang på arbetsplatsen, missnöje med lön och förmåner samt också missnöje med ledarskapet.

När vårdarna känner sig förtöjda och upplever att arbetsförhållandena är goda minskar tydligt också intentionen att lämna. Detta kan göras genom att ha en god lönesättning och tillräckligt med behörig personal på varje skift och arbetsplats. (Slater et al. 2020) Ofta fokuserar välmående på arbetsplatsen på vårdarnas egna kognitiva och beteendemässiga förmågor men det är en

mycket bredare term med många olika aspekter som behöver tas i beaktande. Förmännens ledarskapsstilar och förmåga att använda dessa i rätt situationer är en stor bidragande orsak till god arbetshälsa på våra arbetsplatser. (Niinihuhta & Häggman-Laitila, 2022)

2.5. OLIKA GENERATIONER PÅ ARBETSPLATSEN

För att kunna locka till sig och rekrytera nya anställda behöver organisationerna känna till vilka värderingar de nya arbetstagarna har för att kunna erbjuda en attraktiv arbetsplats. Vi har i arbetslivet idag fyra olika generationer som har haft olika uppväxt och fått olika värderingar men som nu arbetar i samma arbetslag. (Twenge et al. 2010) Vi pratar om generation baby boomer samt generation x, y och z.

Generation BB, baby boomer, är födda mellan 1943 och 1960 och de är fokuserade på hårt arbete och att komma framåt i livet och de vill erhålla uppskattning för det arbete de gör. Generation X är födda mellan 1961 och 1980 och deras uppväxt har gjort dem mera självständiga och individualistiska än tidigare generationer. De är inte lika lojala mot sin arbetsgivare som tidigare generationer och de värdesätter en balans mellan arbete och familjeliv högt. (Zemke et al., 2000)

Generation Y avser de som är födda 1980-2000 och deras uppväxt har präglats av internet och ständig uppkoppling och kontakt med vänner under dygnets alla timmar. De anses vara otåliga och självsäkra samt värderar mångfald och sociala relationer högt. Personer från generation Y arbetar ogärna övertid och de skulle gärna arbeta mindre om de hade ekonomisk möjlighet. Generation Z är den senaste generationen att gå in i arbetslivet. Både generation Y och Z värderar fritid högt. Största delen av generation BB ser arbetet som en central roll i livet medan det hos generation Y bara är drygt hälften som ser arbetet som en central del i livet. Generation Y har också sina vänner och sitt kontaktnät via elektroniska kanaler och de ser därför inte arbetsgemenskapen som ett ställe där man får vänner, i motsats till tidigare generationer. En annan viktig aspekt är karriärmöjligheter som har varit viktiga för tidigare generationer som inte uppfattas som lika viktiga för senare generationer, däremot kan organisationens värderingar och miljöaspekter spela roll när man ska locka till sig anställda från generation y och z. (Twenge et al, 2010)

I en forskning i Tyskland (Roth et al. 2022) nämner yngre vårdare att de gärna vill ha möjlighet att påverka sin arbetsplats mera och få sin röst hörd, men de upplever att det var svårt att få till stånd en sådan förändring på grund av generationella svårigheter. De yngre vårdarna upplever att det är svårt att hitta gemensamma ståndpunkter tillsammans med de äldre vårdarna och att detta

i sig inte är motiverande och det kan också vara en orsak till att byta bransch. De äldre vårdarna vill gärna göra sitt jobb i fred och genomföra sysslor och arbete på sitt sätt och inte samarbeta så mycket medan de yngre vårdarna gärna genomför sitt arbete som ett lag.

Stevani et al (2019) har forskat kring vårdare i olika generationer och kön och deras inställning till ledarskapet och arbetsplatsen i både Italien och Finland. Det fanns tydliga skillnader mellan generationer och också mellan länderna. Konflikter på arbetsplatsen upplevdes som större hos generation y och var också högre i Italien överlag. Arbetet i ett multigenerationellt arbetslag upplevde generation y som lättare än de äldre generationerna, det samma gäller även förändring på arbetsplatsen. De konstaterade också att det inte fanns några skillnader mellan varken länder eller generation i fråga om vårdarnas avsikter att lämna yrket eller branschen.

2.6. FLEXIBEL ARBETSTID

Flexibla arbetsarrangemang håller på att sprida sig i hela världen och det kan ha en positiv effekt på balansen mellan arbete och fritid genom att den anställda själv kan bestämma sin arbetstid och på så sätt få pusslet med familj och arbete att fungera bättre. Genom att ha en god balans mellan arbete och fritid blir de anställda också mera positiva till sitt arbete, mera drivna i sitt arbete, mera organisatoriskt engagerade och mera karriärsmedvetna. De nya generationerna på våra arbetsplatser föredrar många gånger flexibla arbetsarrangemang eftersom de har andra förväntningar på arbetslivet och livet än vad tidigare generationer har haft. (Björntoft et al, 2020)

Det är ofta svårigheter med att få ihop livspusslet med familj, arbete och fritid som bidrar till att vårdarna byter bransch. Största delen av vårdpersonalen är kvinnor som har familj och barn. Flexibla arbetstider, där vårdarna själva kan bestämma sin arbetstid och sina arbetsdagar, organisatorisk engagemang och livskvalitet hänger alla ihop med tankar kring att byta bransch. Därför är det en viktig sak att kunna erbjuda flexibla arbetstider för att minska tankarna kring att byta bransch och detta bidrar också till att öka tillfredsställelsen på arbetsplatsen, vilket i sin tur också minskar på risken att säga upp sig. Flexibla arbetstider anses också kunna locka tillbaka vårdare som redan har lämnat sina jobb. (Kwon, 2019)

Många förändringar i världen och arbetslivet har gjort att synen på arbete och arbetstid har förändrats, inte minst i och med att generation y och z stiger in i arbetslivet där de har en helt annan syn på balansen mellan arbete och fritid, miljö, karriär och ekonomi. Genom att kunna tillämpa flexibla arbetstider ger det de anställda möjligheter att ha en god balans mellan arbete och privatliv och det ökar attraktionskraften till den organisation som kan erbjuda dylika

lösningar. Det gör också den anställda mera fäst och mera lojal mot organisationen som kan erbjuda flexibla arbetstidslösningar, vilket gör att den anställda stannar kvar i sitt arbete. (Gasic & Berber, 2023)

2.7. BRIST PÅ UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

Woldekiros et al. (2022) visar på ett mycket starkt samband mellan de som upplevde att det fanns en plan på arbetsplatsen för deras professionella utveckling och deras egenskaper och de som saknade denna plan eller stöd från förmannen hade en mycket högre risk att lämna branchen.

I Tyskland (Roth et al. 2022) ser man ett samband mellan brist på möjligheter att avancera i karriären och risk för att byta bransch. Vårdarna ser det inte som ekonomisk motiverande att avancera i karriären eller vidareutbilda sej eftersom det inte i sig resulterar i högre lön. Vårdarna i Tyskland upplever också att det är svårt att avancera i karriären och att det sällan räcker med att bara vidareutbilda sig för att kunna hitta högre anställningar.

Flinkman et al. (2013) har i Finland intervjuat vårdare kring bakomliggande orsaker till varför de lämnat branschen och de konstaterar att vården inte kan erbjuda de karriärmöjligheter och de intellektuella utmaningar som unga vårdare söker och strävar till. Brist på karriär och möjligheter till avancemang är en av många orsaker till att vårdarna byter bransch. Flinkman et al. (2013) betonar, liksom många andra, att tankarna på att byta arbete och bransch ofta ett beslut som växer fram under flera år, det finns ingen enskild händelse som utlöser ett branschbyte. De lyfter också fram att många gånger är vårdarna väldigt intellektuella och ambitiösa och de har svårt att se sig som en stereotyp-vårdare som ska underkasta sig och enbart utföra arbete i det hierarkiska system som sjukvården fortfarande utgör. De konstaterar också att det fortfarande inom många familjer finns ett motstånd mot att barnen utbildar sig inom vården, eftersom de anser att barnen har förutsättningar att utbilda sig akademiskt inom ett annat område med bättre arbetsförhållanden. De skriver också om hur valet att välja vårddyrket för många har varit ett andahandsval, som ett säkert alternativ med goda arbetsmöjligheter och en bransch som garanterar jobb.

Nyexaminerade vårdares syn på arbetlivet, intentioner att lämna eller byta arbete samt faktorer kring arbetsschema har Kuokkanen, et al. (2016) forskat kring i Finland. De konstaterar att nyexaminerade vårdare behöver stöd av förmännen och olika karriärmöjligheter för att kunna skapa ett attraktivt och meningsfullt arbete. Det är anmärkningsvärt att största delen av de deltagande vårdarna var nöjda med sina arbeten och sitt yrkesval samt även nöjda över vården som gavs på deras arbetsplats. Mer än hälften av de deltagande vårdarna hade sällan eller aldrig

funderat på att byta arbete och genom en god kompetens upplevde vårdarna att deras egna självbestämmande och delaktighet var god. Forskarna betonar att ledarna behöver kunna stöda och erbjuda ständig utveckling för nyexaminerade vårdare för att skapa en attraktivt och meningsfull arbetsplats.

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Syftet med detta examensarbete är att få bättre kunskap om och förståelse för de faktorer som leder till att vårpersonalen stannar i hälsovårdsbranschen och vad ledaren kan göra för att främja välbefinnande och behålla anställningar inom vårdbranschen.

Forskningsfrågorna kommer att vara :

- Vilka faktorer gör att sjukskötarna stannar kvar inom vårddyrket?
- Vad kan ledarna göra för att skapa förutsättningar för att behålla vårdarna i branschen?

4 TEORETISK BAKGRUND

Aaron Antonovsky (1987, s. 46) skriver om känslan av sammanhang som finns inom oss alla. Han har skapat begreppet KASAM, som är ett sätt att mäta känslan av sammanhang och i vilken utsträckning vi alla har en känsla av tillit till vår egna förmåga att kunna mäta motgångar, vilket i sin tur sammankopplas till våra upplevelser av välbefinnande och hälsa. Teorin utgår från det faktum att vi alla utsätts för påfrestningar och motgångar i livet, och att en del av oss trots många motgångar, förblir friska, utvecklas och till och med växer som människor.

KASAM består enligt Aronovsky (1987, s.43) av tre centrala komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet beskriver hur människan upplever yttre och inre stimuli som begripliga, tydliga och strukturella. Den som besitter en hög känsla av begriplighet har en förväntan av att det som framtiden för med sej är förutsägbart, och ifall framtiden bjuder på överraskningar går det att förklara och ordna rationellt. Den andra komponenten är hanterbarhet och beskriver hur det finns resurser till förfogande runt omkring oss, och hur vi med hjälp av dessa kan möta krav som ställs. Med begreppet resurser avser Antonovsky (1987, s. 45) till exempel en make eller maka, vänner, Gud, kolleger eller en partiledare, någon som finns där att räkna med och lita på. Den som besitter en hög känsla av hanterbarhet ser sig inte som ett offer för

omständigheterna utan ser att livet bjuder på motgångar och att de saker som händer är något man kan ta sej ut ur med hjälp av de resurser man har i sitt liv.

Den tredje och viktigaste delen i KASAM utgörs av meningsfullhet och betraktas som en motivationskomponent. Detta beskriver huruvida vi upplever att vi är delaktiga och engagerade i områden i vårt liv på ett både känslomässigt och kognitivt plan. Den som besitter hög meningsfullhet känner att en del av de problem som livet bjuder på är värda att investera hängivelse och engagemang i och att de hör till livet. När vi möts av motgångar flyr människan inte undan utan konfronterar dessa och försöker hitta en mening samt hittar en väg att ta sig igenom motgången med värdighet. (Antonovsky, 1987, s. 46)

Dessa tre komponenter är sammankopplade med varandra men de finns också separat i våra liv. Människorna kan vara stark på en komponent medan en annan komponent är svag. Genom att se på hur människorna kan hantera stress eller svåra händelser i livet så förklara det också skillnader som finns bland människornas hälsa. Det svåraste förhållningssättet anses inte vara frånvaro av alla komponenter utan det svåraste är att ha stora avvikelser mellan dessa tre komponenter, till exempel om en människa upplever tillvaron som begriplig men inte upplever att denne kan påverka sin situation leder det till en svår situation och en känsla av meningslöshet. (Antonovsky, 1987, s. 46)

Känslan av meningsfullhet i arbetet utgår från en konstant upplevelse av medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande. Om det finns glädje och stolthet i arbetet samt en frihet att själv bestämma över sin situation så kommer det att infinna sig en känsla av att "detta är min plats och att jag vill göra det jag gör." Antonovsky (1987, s. 152) menar att det finns sociala värderingar, på två olika nivåer som är avgörande för de flesta som förvärvsarbetar. Den första är den sociala värderingen av verksamheten som man deltar i. Denna uttrycks i de resurser som samhället ger till verksamheten, resurser som makt, belöning eller prestige. På den andra nivån kan samma fråga ställas till den förvärvsarbetande individen. Desto mera människans kriterier för rättvisa motsvarar de sociala värderingarna av arbetet, desto större chans blir det att människan känner att detta är mitt.

Bestämmanderätt inom arbetslivet syftar ofta på utrymme för enskilda arbetstagarens beslutsfattande. Den arbetstagare som upplever att denne kan välja uppgifter, arbetsordning och arbetstakt upplever också arbetet som meningsfullt. Genom att ha inflytande över vad man gör i sitt arbete skapas en vilja att investera energi i det. Inflytande innebär att arbetstagaren har makt att påverka vad hen gör, och det som anses vara betydelsefullt som händer omkring hen. Däremot betyder det inte alltid en ensamrätt på kontroll, det som är avgörande är huruvida man upplever kontrollen legitimt utövad och hur människan, som en del av ett större sammanhang och kollektiv,

innehar ett tillräckligt inflytande på de beslut som fattas inom organisationen. (Antonovsky, 1987, s. 152-153)

Avgörande för känslan av hanterbarhet är upplevelser av belastningsbalans. Frågan kring kontroll i arbetslivet är kopplad till hanterbarhet. När människan som arbetstagare upplever behörighet, och även har behöriga runt omkring sig, att formulera problem som kommer, desto troligare är det att människan får en känsla av att ha de resurser som krävs för att hantera och hitta lösningar. Resurser som behövs och finns till förfogande är kunskap, färdighet, material och utrustning. Antonovsky (1987, s. 154) hävdar att vi också behöver en upplevelse av att arbetsplatsen och den formella strukturen förser oss med rätt miljö och rätt utrustning som vi behöver för att kunna utföra ett gott arbete. På många arbetsplatser kan vi uppleva en känsla av att utföra ett gott arbete endast på basen av det arbete som kollegorna har utfört före oss, de som har försett oss med material eller de som har organiserat arbetet.

Antonovsky (1987, s. 155) konstaterar att det i nästan alla arbetsmiljöer bildas informella sociala strukturer där de sociala relationerna till och med kan få större betydelse än våra egna resurser eller de resurser som ställs till vårt förfogande. Det kan uppstå frågor kring huruvida man har kolleger att räkna med om man misslyckas och om det finns andra att räkna med om man själv mår dåligt. Frågor kring överbelastning är en fråga om upplevda resurser, dessa kan vara kollektiva eller ligga långt borta. Det som ofta skapar problem med känslan av hanterbarhet är ofta återkommande akut överbelastning utan möjligheter till vila och återhämtning. Den optimala arbetsplatsen är den som anpassas enligt arbetstagarens förmåga och tillhandahåller rätt material, sociala och organisatoriska resurser. Det är också viktigt att skapa tillfälliga möjligheter till vila och till att lagra energi, vilket kommer att stärka arbetstagarens känsla av hanterbarhet. Det är viktigt att också notera problem med underbelastning, där arbetstagarens arbetserfarenheter sällan eller aldrig utnyttjas och där arbetsuppgifterna är monotona och endimensionella, vilket minskar känslan av hanterbarhet.

Antonovsky (1987, s. 158) tar också upp arbetstryggheten som viktigt som en fråga på fyra olika nivåer. På individuell nivå är det en säkerhet mot arbetstagaren så att man har kvar sitt arbete så länge man inte bryter mot uppsatta regler. Det är också viktigt att arbetstagarna, oberoende av vilken kompetens de besitter, kan känna en trygghet kring det faktum att det arbete eller den verksamhet som bedrivs inte blir överflödigt eller onödigt. Det är också viktigt att verksamheten är lönsam samt att det finns en tilltro till det sociala system som omger oss, utanför arbetslivet.

Antonovsky (1987, s.159) betonar också arbetsgruppens sociala relation. När det finns tydliga normer som förväntas samt en känsla av gruppidentifikation präglas stämningen inom gruppen av förutsägbarhet. När man befinner sig i en sådan miljö erhåller man med jämna mellanrum adekvat

respons på det arbete som utförs. I en dylik arbetsgrupp sänder man ut signaler som man vet kommer att bli förstådda, även så de signaler som man själv tar emot och tolkar. Dessa signaler är gemensamma och bildar ett gemensamt språk, för en utomstående kan dessa signaler tolkas som kaotiska men för den som är en del av systemet och kan tolka dessa signaler förstärks känslan av förutsägbarhet och bildar en form av gruppritual. Detta skapar livserfarenheter som är viktiga för graden av KASAM hos människan. Det är också viktigt att arbetstagaren har möjligheter att utnyttja sin fulla potential i sitt arbete. Det är viktigt att poängtera att människan har många andra, viktiga sociala roller förutom rollen i arbetslivet, vi lever alla i en viss sociofysisk miljö vilka tillsammans påverkar vår grad av KASAM. Det är intressant hur Antonovsky redan år 1987 (s. 161) förutspådde att arbetslivet får en mera underordnad betydelse i våra liv, hur arbetet blir ett medel att införskaffa resurser för att kunna göra andra, viktiga saker i livet. Det finns också samhällen där släktksrollen är mycket viktigare än vad arbetsrollen är för att skapa livserfarenheter och utveckla KASAM.

Antonovsky beskriver också stress och konstaterar att den förekommer i många olika former och utgör en naturlig del av livet hos alla människor. Han delar in stressorer i tre olika former och konstaterar att människan inte kan undvika stress, utan vi måste lära oss hantera våra livssituationer i både med- och motgångar och göra det bästa vi kan i den tillvaro vi lever, detta görs genom att göra tillvaron begriplig, meningsfull och hanterbar. Kroniska stressorer är långvariga och svåra att påverka så som en dålig uppväxt eller barnlöshet. Livshändelsestressorer är stress som förekommer under livet, arbetslöshet, förluster och föräldraskap. Daglig stress utgörs av saker som irriterar, konflikter i hemmet eller en känsla av att inte räcka till. Människan har inga automatiska svar på dessa stressorer, men vi måste svara på något sätt, hur vi reagerar på alla dessa stressorer avgör hur starkt eller svagt vårt KASAM är. (Antonovsky, 1987, s. 176-177)

5 METOD

För att söka svar på mina två forskningsfrågor kommer studien att bestå av två steg. För att få svar på första frågan kring vad som gör att sjuksköterna stannar kvar inom vårddyrket har jag genomfört en systematisk litteraturstudie. Tanken är att intervjufrågor ska skapas utifrån resultatet från litteraturstudien. För att söka svar på frågan om ledarnas roll för att behålla vårdarna inom branschen kommer jag att intervjua vårdledare inom min egen organisation och genomföra fem semi strukturerade intervjuer. Resultatet redovisas sedan som en kvalitativ innehållsanalys.

Den kvalitativa forskningsmetoden är mångsidig, den innehåller inlevelse och kreativitet samtidigt som den också är systematisk. Den kvalitativa forskningsmetoden drivs fram av empiri och miljö och ett samspel mellan dessa (Tjora, 2012, s 17)

5.1. SYSTEMATISK LITTERATURÖVERSIKT

En systematisk litteraturstudie är en kvalitativ metod där litteraturen och tidigare forskning utgör insamlingsdata. Det utgör en grund för forskningsprocessen och ger en bra bas att bygga på. Förutsättningen är att det finns tillräckligt med kvalitativ, tidigare forskning att använda. Genom att systematiskt identifiera, välja, värdera och analysera tidigare forskning kan man besvara en tydlig forskningsfråga utgående från forskningarnas resultat. Det som karakteriserar den systematiska litteraturstudien är att man metodiskt och transparent försöker hitta alla relevanta forskningar inom ett klart område kopplade till forskningsfrågan. Detta sker genom att söka och bedöma forskningarnas validitet systematiskt. (Forsberg & Wengström, 2016, s. 30-32) Det är viktigt att redogöra för varje artikel som används och uppge syfte, urval, metod och resultat för varje använd forskning på ett noggrant och trovärdigt sätt (Olsson & Sörensen, 2021, s. 145)

Sökningar till en litteraturoversikt bör genomföras i relevanta databaser. Utmaningen med en systematisk litteratursökning är att den strävar till att vara så bred att inga viktiga forskningar går förlorade. Det är en svår balansgång att kunna hitta det forskaren söker samt även få tillräckligt med relevans i sökningarna. Det är bra att börja söka brett och sedan sälla bort icke-relevant material. En smal sökning har ofta hög träffsäkerhet men med en smal sökning kan också mycket relevant forskning gå förlorad. (Lunds universitet, 2023)

5.2. INTERVJU

Intervju som metod är en kvalitativ forskningsmetod där forskaren är subjektiv genom att denna står nära deltagarna i forskningen. Den är flexibel och frågeställningarna kan fördjupas under forskningens gång. Genom att använda en kvalitativ forskningsmetod formas fenomen som skapas sakta framskridande under forskningens gång. Resultatet ger en djupare förståelse för specifika fenomen och miljöer. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 18)

En intervju är en kvalitativ insamlingsmetod som används när man önskar karakterisera något och där det är viktigt att söka kategorier, modeller eller beskrivningar. En kvalitativ insamlingsmetod är alltid tidskrävande. Allt material som fås vid en intervju ska alltid transkriberas, det vill säga att texten skrivs ner ord för ord. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 131)

Intervjuer kan registreras på olika sätt, genom ljudbandspelare, genom videobandspelare, enbart genom anteckningar eller genom att använda sig av intervjuarens minne. Förutsättningarna för att kunna dokumentera och analysera en intervju är att den har spelats in. Det är viktigt att

förebygga och förhindra tekniska misstag och det är viktigt att använda högklassig utrustning så att intervjun och samtalet hörs bra och går att analysera. Genom att använda sig av videoinspelning med bild och ljud ger detta mycket mera information genom att också kroppsspråk och miner finns dokumenterade. Detta kan i sin tur generera en ohanterlig mängd data som är tidsödande för projektet. En lång intervju ger mycket material och kan också vara stressande att skriva ut. (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 220) Det är oerhört viktigt att hålla fast vid konfidentialiteten för de som deltar i intervjuerna och det är mycket viktigt att förvara inspelningar och utskrifter på ett säkert sätt samt också komma ihåg att radera allt innehåll när det inte längre behövs. (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 220)

För att en intervju ska anses vara lyckad är det viktigt att syfte och problemformulering är noggrant formulerade innan undersökningen börjar. Vid en intervju är det viktigt att påminna sig om att det alltid är fråga om en dialog mellan två individer där det bör råda ett samarbetsvilligt klimat där intervjuade får avsluta sina meningar utan att bli avbruten och där denna får känna sig viktigt och respekterad. All information som den intervjuade lämnar måste vara pålitlig och informationen får inte vara färgade av omgivande faktorer. Intervjun som görs ska göras för att få den information som söks, den intervjuade ska svara på de frågor som ställs. Det är också viktigt att ta omgivande faktorer i beaktande vid ett intervjutillfälle. Platsen där intervjun görs bör vara lugn och utan störande faktorer. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 132-133) Det är en fördel att genomföra intervjun på en plats där den intervjuade känner sig trygg och bekväm, i första hand på dennes egen arbetsplats. Det kan vara klokt att låta den intervjuade själv välja plats för det kan vara avgörande för om intervjun blir bra eller inte. (Tjora, 2012, s. 93,95)

I takt med att tekniken utvecklas används idag också intervjuer via telefon och dator i allt större utsträckning. Fördelar med detta är att man kan intervju geografiskt spridda informanter. Beroende på syfte och forskning kan en intervju på distans lämpa sig medan det för andra typer av forskning är olämpligt att använda. (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 190)

En intervju är en form av kommunikation som består av flera olika processer på samma gång. Det består av en verbal komponent i det talade ordet där vi anpassar oss till varandra genom att formulera språket och använda rätt ord för att få fram rätt information. En minst lika stor del är den icke-verbala komponenten som är vårt kroppsspråk, det vill säga gester, mimik och blickar och denna kompletterar den verbala komponenten. Här är det viktigt att ta olika kulturer, länder och generationer i beaktande. Den fysiska miljön beskrivs som den symboliska komponenten. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 157-158)

De allra första minuterna av intervjusituationen är mycket viktiga och sätter ton för resten av intervjun genom att deltagarna skapar god kontakt och upprättar förtroende, respekt och intresse för varandra. (Kvale & Brinkman, 2014, s. 170) Språket i en intervju har stor betydelse och det är viktigt att beakta språkliga nyanser i en intervju. Genom att också beakta de språkliga nyanserna ger detta en djupare dimension åt meningarna och åt forskningen. När forskaren ger språket mera uppmärksamhet och större känslighet under intervjusituationen gör detta intervjufrågorna mera precisa och ger en ny dimension åt intervjun. Systematiska språkliga analyser kräver språklig skolning och mycket detaljerade utskrifter. (Kvale & Brinkman, 2014, s. 264)

En semi-strukturerad intervju har ett syfte som den utgår från. Den har formen av ett vardagligt samtal där två deltagare samtalar kring ett gemensamt intresse. En intervju är en mycket uppmuntrande och engagerande del av forskningen där forskaren får nya insikter och ny kunskap kring ämnet. En halvstrukturerad intervju har varken slutna frågor eller öppna frågor. Intervjun genomförs enligt en guide som har fokus på vissa teman och dessa kan sedan innehålla förslag till frågor. Semi-strukturerade intervjuer ger möjligheter att frångå manus och ändra frågornas fokus och ordningsföljd om det behövs för att utveckla och följa upp de svar som intervjupersonerna ger. (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 45, 165)

5.2.1 KVALITATIV INNEHÅLLSANALYS

All data som fås vid en intervju måste bearbetas och struktureras och sammanställas. Innehållsanalysen strävar till att relatera innehållet från kommunikationen till mänskligt beteende, social organisation och historisk utveckling. Genom att föra in innehållsanalysen i en teoretisk idé så som vårdvetenskap blir resultatet mera synligt. Begrepp som används inom den kvalitativa innehållsanalysen är trovärdighet, beroende och överförbarhet. Informationsmaterialet som fås ska alltid transkriberas, där intervjuerna skrivs ner mycket noggrant och ord för ord. Efter detta ska texten bearbetas (Olsson & Sörensen, 2021, s. 214)

Den mest vanliga dataanalysmetoden idag är kodning eller kategorisering av intervjuerna. Kodning av intervjuerna betyder att man knyter nyckelord till en text medan kategorisering innebär att man systematiska bildar begrepp utifrån intervjuerna. Meningarna reduceras till några enkla kategorier, dessa kategorier kan redan på förhand vara utvecklade eller så kan de också formas fram under analyseringsprocessen. De kan utgå från teorin eller från intervjupersonernas egna ord. När en kodning görs noggrant tvingar den forskaren att hantera och bearbeta varje liten del av materialet. När man har mycket data är detta en styrka genom att det ger en överblick av helheten. Nackdelarna med kodning kan vara en alltför stor tilltro till kodningen, när man

reducerar meningarna till enskilda kategorier och tar dem ur sitt sammanhang. Det finns också åsikter om att kodning ger allting en förklaring vilket inte är i samråd med verkligheten där det finns obeskrivliga fenomen. (Kvale & Brinkmann, 2014. s. 242-243)

Jag har använt mej av kvalitativ innehållsanalys med en induktiv ansats när jag har bearbetat intervjuerna. Det betyder att jag inte har använt teoristyrda kategorier utan det är texten i sig själv som får tala. Alla intervjuer transkriberades bara några dagar efter intervjuernas genomförande för att resultatet skulle bli så tillförlitligt som möjligt. Jag försökte sedan hitta centrala teman bland intervjumaterialet och citat som korrelerade med forskningsfrågan. Alla respondenters svar jämfördes och sammanställdes till ett mönster och olika likartade meningar och uttryck. Likartade meningar sammanställdes till underkategorier och kategorier.

6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Forskningsetiska delegationen, TENK, främjar den forskningsetiska debatten och information i Finland samt förebygger oredligheter inom forskning. Endast om forskningen genomförs enligt god vetenskaplig praxis kan den anses vara etisk godtagbar och tillförlitligt. Forskningssamfundet har erkänt hederlighet, allmän omsorgsfullhet och nogrannhet som förfaringsätt som bör iaktas i forskningen. (TENK, 2023) Jag kommer också att följa de etiska rekommendationerna för examensarbete på yrkeshögskolorna som Arene, rådet för yrkeshögskolornas rektorer har utvecklat. (Arene, 2019)

En god forskningssed innefattar forskarens relation till forskninguppdraget, tillförlitlighet, respekt, ansvar och ärlighet. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 90) Den kvalitativa forskningsmetoden, så som en intervju, innefattar ofta direkt kontakt med informanterna och en mycket utgångspunkt för god etisk forskning är därför vanlig hövlighet och artighet. (Tjora, 2012, s. 29)

Reliabiliteten uppfylls genom att datakvaliteten bevaras i protokoll som går att jämföra, objektiviteten bibehålls genom att allt material som insamlas bevaras och samlas in så att det finns tillgängligt för utomstående att granska och gå igenom. Alla etiska övervägande redovisas noggrant. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 271) Validiteten, att använda rätt mätinstrument för att mäta det som ska mätas, är lika viktigt som reliabiliteten. Detta ska genomsyra forskningsprocessens alla steg och användas kontinuerligt. (Kvale & Brinkmann, 2014. s. 296)

Min forskning strävar till att följa alla etiska rekommendation för god vetenskaplig praxis som finns och som har utarbetats av forskningsetiska delegationen. Jag har haft ett öppet sinne utan förutfattade åsikter och jag har frågat många frågor av min handledare. Jag ansökte och beviljades forskningslov 2.6.2023 enligt den blankett som finns inom min organisation. (Bilaga1)

Mitt mål har varit att genomföra forskningen grundligt och noggrant i alla faser av forskningsprocessen. All tidigare forskning har lästs igenom flera gånger för att undvika missförstånd. Alla respondenter som deltar i intervjuerna fick på förhand skriftligt material om vem forskaren är och vad forskningen handlar om i korthet. De fick också information om på vilket sätt materialet används och bearbetas samt vilket mål forskningen har och vad den strävar till. Responderterna fick även muntlig information om sina rättigheter och möjligheter att ställa vidare frågor. Alla deltagare i intervjuerna har också undertecknat en samtyckesblankett till att medverka i forskningen. Allt material som har insamlats har hanterats varsamt och förvarats i en låst låda med endast en nyckel hos forskaren. Efter att alla intervjuer transkriberades och analyserades har alla intervjuer raderats. När hela forskningen är godkänd förstörs också allt konkret materialt genom radering.

6.1. ETISKA ÖVERVÄGANDE INOM LITTERATURÖVERSIKT

Den första litteratursökningen genomfördes den 7.4. 2023 och jag har använt mig av sökvetyget Ebsco. Eftersom koronapandemin har inverkat mycket på vården och förändrat vårdarnas vardag och arbete har jag försökt hitta nya forskningar med ett tidsintervall mellan år 2020-2023, på engelska, referentgranskade och i full text. Den första sökningen med sökorden *nurse or nurses or nursing* och *turnover* gav 168 träffar. *Nurse or nurses or nursing* och *turnover intention* gav 126 träffar. Den andra sökningen med sökorden *nurse or nurses or nursing* och *retention or attrition or turnover* gav 1948 träffar. En andra sökning genomfördes på Ebsco den 25.4.2023 med sökorden *nurse or nurses or nursing* och *turnover intention or intention to leave or intention to quit*. Detta gav 247 träffar och 9 forskningar som var läsbara i fulltext läste jag sedan igenom i sin helhet. Många forskningar ratades på grund av att de inte var läsbara, andra på grund av deras svaga kvalitet. Många forskningar gick inte att läsa i fulltext och en del forskningar kunde inte användas på grund av tillförlitligheten. Jag hittade tio olika forskningar som var läsbara i fulltext och som uppfyllde alla mina sökningskrav och gav svar på forskningsfrågan.

Alla vetenskapliga forskningar som publiceras håller inte hög kvalitetet och jag har använt mej av checklista för kvalitativa och kvantitativa litteraturstudier enligt Forsberg & Wengstöm (2013) för att kvalitetsgranska och säkerställa att artiklarna som jag använder är tillförlitliga.

Exkluderande	Inkluderande
Forskningen går inte att läsa i fulltext	Forskningen går att läsa i full text
Forskningen är icke-referentgranskad	Forskningen är referentgranskad
Forskningen är inte relevant för forskningsfrågan	Forskningen är relevant för forskningsfrågan
Forskningen är äldre än tre år	Forskningen är publicerad mellan år 2020-2023
Forskningen är skriven på annat språk än engelska	Forskningen är skriven på engelska.

6.2. ETIK INOM INTERVJU

När man genomför en forskning är planeringsfasen nästan den viktigaste. Redan i planeringsfasen är det viktigt att sätta upp kriterier för vilken typ av urval som ska göras. Det är viktigt att definiera vem som ska delta i studien, hur urvalet ska göras och hur stor och omfattande studien ska vara. Även tid och kostnad spelar in när man gör sitt urval. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 113) Jag har tänkt använda mig av ett selektivt urval vilket betyder att informanterna blir handplockade när de anses ha kunskap om ämnet som det forskas kring. (David & Sutton, 2016, s. 197) Det är viktigt att urvalet av informanter har valts ut på ett trovärdigt sätt utan egna vinningar, politiska eller ämnesmässiga orsaker. (Tjora, 2012 s. 119)

Jag har erhållit forskningslov från min organisation 2.6.2023. (Bilaga 1) Eftersom jag arbetar inom en mycket finskspråkig organisation och mitt examensarbete skrivs på svenska genomförde jag mina intervjuer bland utvalda vårdledare som jag känner till har svenska som modersmål eller som behärskar svenska mycket bra för att undvika språkliga missförstånd. Jag har också försökt välja ut ledare med lång erfarenhet av ledarskap.

Ett bekvämlighetsurval lämpar sig för småskaliga forskningsprojekt med begränsad budget och begränsad tid. Det är ett val för det enkla, snabba och billiga. (Denscombe, 2010) Jag skickade ut förfrågan om att medverka i en intervju i juli-augusti 2023 via e-post till utvalda svenskspråkiga vårdledare på avdelningar som finns inom centralsjukhusets väggar. Jag konstaterade att ett möte via Teams fungerar bäst eftersom jag där kan spela in hela intervjun med ljud och bild och på så vis underlättas transkriberingen av materialet avsevärt. En av de intervjuade hade inte tillgång till

Teams och då genomförde vi intervjun som en telefonintervju där jag spelade in samtalet med en bandspelare.

För att uppnå ett väl utfört forskningsprojekt är det ett krav att personerna som deltar i studien har valts ut på ett vetenskapligt sätt. Det är grundläggande att frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet råder. Deltagarna bör få information om deltagande på ett begripligt sätt, både muntligt och skriftligt och i god tid. Deltagarna ska tydligt förstå studiens syfte, vilka moment som ingår och vilken nytta som fås från studien. Deltagande är alltid frivilligt och deltagarna har när som helst möjlighet att avbryta sin medverkan utan att detta får följder. Kontaktuppgifter till den som genomför studien bör tydligt framgå. (Olsson & Sörensen, 2021, s. 86)

Alla deltagare fick skriva under en samtyckesblankett (bilaga 2) och de blev också muntligt informerade om alla sina rättigheter innan intervjuerna bandades. Jag genomförde en pilotintervju några veckor innan jag påbörjade de officiella intervjuerna. Detta för att jag bättre skulle behärska tekniken i ett inspelat Teams möte men också för att se om förändringar behövde göras kring själva intervjun. Detta resulterade i att jag omformulerade två av mina frågor språkligt för de skulle bli lättare att förstå och svara på, för att missförstånd inte skulle uppstå under intervjusituationen. I övrigt gjordes inga ändringar och det jag upplevde att det var mycket enkelt att spela in samtal via mötesverktyget Teams.

Det är viktigt att redovisa för hur forskarens egen position kan präglade forskningsarbetet, det behöver finnas engagemang och förkunskaper för det område som studeras. (Tjora, 2012, s. 159) Relationen mellan forskare och informanter kan också ha betydelse för tillförlitligheten, analysprocessen av intervjuerna bör noga redovisas. Under resultatredovisningen är det viktigt att redogöra för perspektiv och teorier och hur dessa har format forskningsdesign och analys, för att stärka tillförlitligheten bör man noga redogöra för undersökningens kontext. Det är viktigt att förankra forskningen inom vetenskaplighetens väggar och i annan relevant forskning inom området. Kvalitativ forskning kan utveckla begrepp, teorier och typologier med relevans för andra fall än det som studeras och således uppnå begreppslik generalisering. (Tjora, 2012, s. 161-163)

Transparens eller genomsynlighet där forskaren redogör för alla val som gjorts och problem som har uppstått ger läsaren en genomsynlig bild av forskningen där denna kan ta ställning trovärdigheten i forskningen. En avgörande förutsättning för transparens är systematik. En annan aspekt som ökar forskningens trovärdighet är reflexiviteten där forskaren redogör för vilka faktorer som har inverkat på de tolkningar som görs. Även det faktum att forskningsarbetet blir

publicerat i en ansedd tidskrift eller får toppbetyg ökar dess kvalitet och trovärdighet. (Tjora, 2012, s. 170)

7 RESULTAT

Resultatet redovisas i två steg för att ge svar på två forskningsfrågorna. För att få svar på den första forskningsfrågan gjordes en litteraturöversikt och för att få svar på den andra forskningsfrågan genomfördes semi-strukturerade intervjuer.

7.1. LITTERATURÖVERSIKT

Totalt valde jag ut tio tidigare forskningar som kunde användas inom litteraturöversikten. Dessa anses enligt kriterierna kunna ge svar på forskningsfråga 1: Vilka faktorer gör att vårdarna stannar kvar i sina arbeten? De inkluderande forskningar finns sammanställda i en tabell, se bilaga 4.

Alla dessa tio forskningar har jag läst igenom i sin helhet och resultatet från dessa har tillsammans bildat tre olika kategorier. Den första kategorien är arbetsförhållandena vilket innefattar den fysiska och psykiska miljön på arbetsplatsen, kolleger, möjlighet att påverka sitt egna dagliga arbete samt karriärmöjligheter på arbetsplatsen. Den andra kategorin är stöd, det stöd som vårdaren får från organisationen samt också det stöd som fås från förman, kolleger och klienter. Den tredje kategorin är personliga faktorer som syftar till den egna hälsan, utbildningsnivå hos vårdarna och de värderingar som vårdarna har.

7.1.1 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Salehi et al. (2020) har genomfört en forskning bland unga vårdare och de flesta av deltagarna i studien uppger att arbetshälsan behöver förbättras på arbetsplatsen där de var stationerade. Forskarna konstaterar att en hälsosam arbetsmiljö är direkt relaterat med arbetstillfredsställelse, genom att en god arbetsmiljö också leder till god arbetstillfredsställelse. En hälsosam och trivsamt arbetsmiljö är också direkt kopplat till avsikter att lämna arbetet, så att de som uppger att de hade en god arbetshälsa även hade mindre avsikter att sluta. De konstaterar att genom att förbättra arbetsförhållandena sänker man risken för att vårdarna ska lämna vårdarbetet.

Cottle-Quinn et al. (2022) konstaterar i sin forskning bland nyexaminerade att unga vårdare som upplever sin arbetsmiljö som god har en mindre risk att överge vårdyrket. Orsaker till varför de unga byter arbete uppges bland de flesta vara möjligheter till avancemang i karriären och större

möjlighet till utveckling och stabilitet genom arbetserbjudande med bättre lön och flexibla arbetstider. Även ett allmänt missnöje uppgav de flesta som orsaker bakom varför de söker sig till andra jobb. De flesta i forskningen upplever ändå att arbetsmiljön var god på arbetsplatsen. Stress i arbetet var ovanligt bland nyexaminerade men de som uppgav att de upplevde stress ansåg också att det påverkade deras arbete negativt. Orsaker bakom stress uppgavs vara ekonomiska funderingar och personliga relationer.

Slater et al (2021) visar att stress i arbetet är en faktor som inverkar mycket på arbetsmiljön. Genom att ha tillräckligt med personal, tillräckligt med utbildning för vårdarna och tillräckligt med resurser minskar risken för att vårdarna lämnar sina arbeten vilket i sin tur ökar det organisatoriska åtagandet.

Även Poku CA et al. (2022) konstaterar att hälften av deras deltagare har tankar på att byta arbete. De konstaterar också att det är många olika områden som korrelerar med tankarna på att byta bransch. Arbetsförhållanden samt möjligheten att kunna kontrollera sitt arbete och känslan av att vara nöjd med sitt arbete är viktigt bland personalen i forskningen. Stress i arbetet ökar avsevärt tankarna på att byta arbete bland vårdarna i Ghana. Anmärkningsvärt är att de flesta var nöjda med sina möjligheter till karriär.

Senek et al. (2023) betonar att bristen på ordinarie personal i skift, storleken på arbetsgruppen, längden på arbetsskift och övertid samt försämrade arbetsförhållande och arbetsmiljö de senaste åren märkbart ökar risken att byta arbete. Genom att ha underbemanning eller obehörig personal i arbetsgruppen under en längre tid ökar avsevärt risken hos den ordinarie personalen för att de ska byta bransch. Bland de som deltog i undersökningen och ämnar byta bransch, uppger nästan alla dåliga arbetsförhållanden som orsaker till branschbytet. Tre fjärdedelar av de svarande uppgav att deras arbetsbörda hade ökat märkbart på grund av covid-pandemin och det hade gjort att arbetsförhållandena hade försämrats mycket. Det är också intressant att de vårdare som hade få patienter att sköta om också hade lägre benägenhet att lämna sina arbeten medan de som hade många patienter att sköta om var de som uppgav högst svarsprocent kring tankar på att byta arbete.

Woldekiros et al. (2022) konstaterar att majoriteten av deltagarna i deras forskning upplevde sina jobb som stressande. Mer än hälften av de svarande uppgav att de tycker att lönen inte motsvarar arbetet och det uppgavs också som en delorsak bakom att byta arbete. De konstaterar också att i takt med arbetserfarenhet bland vårdarna utvecklas personliga färdigheter, vilket i sin tur hjälper vårdarna att stanna kvar inom branschen och organisationen.

När det finns hög arbetstillfredsställelse och goda arbetsförhållanden bland vårdarna så minskar det risken för att byta bransch menar Slåtten et al. (2022) Genom att ha en positiv och god arbetsmiljö ökar arbetstillfredsställelsen vilket i sin tur minskar på avsikter att byta bransch. Även sambandet mellan arbetsförhållanden och avsikter att byta bransch styrs av huruvida arbetstillfredsställelsen är god. De lyfter fram att vårdorganisationer borde skapa och uppmuntra till en kultur och en miljö som fokuserar på de vårdanställda. De betonar också att organisationskulturen inverkar mycket på vårdarnas välmående och när det finns tydliga regler och målsättningar och tydligt fördelade arbetsuppgifter på arbetsplatsen ökar detta arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö ökar också kvaliteten på vården som ges och ökar arbetstillfredsställelse hos de anställda. Arbetstillfredsställelse som enskild faktor förklarar en stor del av vårdarnas branschbyte medan faktorer som organisatoriskt klimat och samarbetsklimatet på arbetsplatsen också inverkar på arbetsmiljön.

Även Issever & Bektas (2021) belyser att en stor del av vårdarna funderar på att lämna sina arbeten. En del tänker på det varje dag, andra varje vecka eller varje månad eller mera sällan. Men tankarna på att byta arbete finns hos nästan hälften av de tillfrågade i studien. Det fanns inget samband mellan kön och avsikter att byta bransch. De lyfter fram arbetsförhållanden och arbetsuppfattning som orsaker bakom dessa tankar samt även fysisk utmattning. De fann inget samband mellan personlig framgång och avsikter att byta bransch. Arbetet med långa köer och mycket patienter, att arbeta med patienter i många olika åldrar, dåliga arbetsförhållanden samt intensiva och långa arbetsskift anses påverka tankarna på att byta arbete.

7.1.2. STÖD

Sambandet och effekterna av det organisatoriska engagemanget söker Slåtten et al. (2022) svar på. De konstaterar att arbetskulturen och arbetsklimatet bägge har en stark och mycket positiv inverkan på det organisatoriska engagemanget hos vårdarna. Det organisatoriska engagemanget är i sin tur starkt förknippat med arbetstillfredsställelse. De visar också att det organisatoriska engagemanget har ett starkt samband mellan avsikter att byta bransch, ett högt organisatoriskt åtagande hos vårdarna minskar tydligt risken för att byta bransch. Genom att ha ett starkt organisatoriskt engagemang har organisationen också lättare att nå sina uppsatta mål. När de anställda upplever sig som en del av organisationen där de har möjlighet att utvecklas och påverka har de också goda tankar om den enhet och där de är anställda, vilket i sin tur minskar risken för att byta bransch och samtidigt ökar också arbetstillfredsställelsen. Slåtten et al. (2022) betonar att de vårdare som uppger att de ämnar lämna sina arbeten har tagit ett första steg,

redan det att tänka tanken och fundera över möjligheten att lämna sitt arbete är ett första steg mot att eventuellt lämna arbetet och organisationen.

Cottle-Quinn et al. (2022), Senek et al. (2023) och Woldekiros et al. (2022) betonar alla stöd och uppmuntran från förmannen som en faktor som minskar risken för att byta bransch. De konstaterar också att stödet från kollegor är mycket viktigt och att det håller vårdarna kvar i branschen och svetsar samtidigt samman vårdarna på arbetsplatsen.

Senek et al. (2023) konstaterar att nästan hälften av deltagarna i deras studie är nöjda med sina arbeten medan hälften av deltagarna i forskningen uppger att de är missnöjda med sina arbeten. Bland dessa hade nästan en tredjedel redan bestämt sej för att lämna sina arbeten, medan mer än en tredjedel var osäkra på huruvida de skulle stanna eller lämna sina arbeten. Hälften av deltagarna upplevde att de saknar adekvat stöd från sin förman eller ledningen. Bland de som tänkte lämna sina arbeten uppgav en stor del (89 procent) ett missnöje med sina arbeten, medan 62 procent bland de som uppgav sig vara osäkra på om de skulle lämna eller inte upplevde missnöje. Bland de som inte alls tänkte lämna sina arbeten var det 26,5 procent som upplevde missnöje.

De som redan hade bestämt sej för att lämna sina arbeten uppgav också att arbetsförhållandena hade försämrats det senaste året. De som inte upplevde att de fick stöd från sin förman hade större risk att lämna sina arbeten, medan de som upplevde stöd från sin förman hade 84 procent mindre risk för att lämna. Bland de som upplever sina arbetsförhållanden som utmärkta är risken för att lämna 94 procent lägre än om förhållandena upplevs som dåliga. (Senek et al. 2023)

Cottle-Quinn et al. (2022) som har gjort sin studie bland nyexaminerade vårdare uppger att en vanlig orsak till att de lämnar sitt arbete var bättre utvecklingsmöjligheter och bättre möjligheter till att avancera i karriären. Vidare uppger de nyexaminerade att ett stödjande arbetslag är en stark, bidragande orsak till att de stannar kvar. En vårdare beskriver stödet med dessa ord:

Det som får mej att fortsätta är det stöd jag får från de andra vårdarna på avdelningen, de har varit så snälla och vänliga mot mej och de har definitivt varit den största faktorn som gjort att det är lätt att komma som en nyexaminerade till avdelningen.

Det faktum att det finns arbetskamrater som stödjer och hjälper speciellt nyexaminerade vårdare är en faktor som inverkar mycket på arbetsmiljön och en faktor som håller vårdarna kvar inom branschen. Största delen av svarandena upplever det allmänna stödet på arbetsplatsen som gott.

Studiedagar samt en grundligt genomgång och förevisning av organisationen och avdelningar var vanliga exempel på stödåtgärder som redan fanns, de anställda själva uppgav att mentorer, gemensamma sociala aktiviteter utanför arbetstid samt delade ansvarsområden var stödåtgärder som det önskade mera av. Efter uppföljning konstaterades att delade ansvarsområden fortfarande var något som vårdarna önskade, men också arbetsrotering och sociala aktiviteter uppgav vårdarna som viktiga interventioner för att känna ett stöd från arbetsplatsen. (Cottle-Quinn et al. 2022)

7.1.3. PERSONLIGA FAKTORER

Salehi et al (2022) konstaterar att de vårdare som är gifta har en mera positiv syn på arbetsmiljön och arbetstillfredsställelsen medan de vårdare som levde ensamma har en högre risk att byta arbete. De som lever ensamma upplever också i högre grad att arbetsförhållandena är ohälsosamma jämfört med de gifta vårdarna som hade en mera positiv syn på arbetsförhållanden.

Hu et al (2022) visar att det finns ett samband mellan att känna hopp och karriärsidentitet och att detta starkt korrelerar med risken för att byta bransch. De menar att de vårdare som har en positiv syn på sin egen karriärsidentitet är mera entusiastiska över sitt arbete och satsar mera energi i sitt arbetsliv. Den positiva karriärsidentiteten kan också hjälpa dem att ta sej igenom svårigheter och problem som de stöter på, vilket i sin tur sedan stärker deras organisatoriska band och skapar en tillhörighet. Genom att vårdarna ser sitt arbete i ett större sammanhang och genom att vårdarna kan se konkret hur deras arbete gör skillnad ger detta dem en större känsla av karriärsidentitet och också en större förnöjsamhet med det arbete som görs.

Slater et al (2021) konstaterar att yngre vårdare har större risk att byta bransch jämfört med äldre vårdare, delvis på grund av att de saknar arbetserfarenhet. Detta stärks av Woldekiros et al. (2022) och Cottle-Quinn et al. (2022) som menar att i takt med arbetserfarenhet minskar risken att lämna arbetsplatsen och organisationen. Cottle-Quinn et al. (2022) konstaterar att unga vårdare ofta har en vision om att stanna en viss tid på en viss arbetsplats. Deltagarna i forskningen uppger att de har en plan att stanna på sin arbetsplats i ca fem till tio år med motiveringen "att det är så länge som de vill vara där".

Slater et al (2021) visar att när vårdarna har en personlig tillfredsställelse och när de är nöjda med sina egna resurser och sitt yrke så minskar risken att lämna branschen. Balansen mellan arbetsliv och socialt liv inverkar också på intentionen att lämna branschen. Slater et al. (2021) visar att ålder samt antal år inom vårddyrket är det som inverkar mest på vårdarnas planer att byta arbete. De konstaterar även att inriktning samt inom vilken specialitet vårdarna arbetar inverkar lite på

huruvida de byter bransch. De som har störst risk att byta bransch är de unga upp till 45 år, forskningen visar att i takt med stigande ålder minskar risken för att byta bransch.

Det finns ett svagt psykologiskt kapital bland vårdarna konstaterar Alan et al. (2022) Med det psykologiska kapitalet avser de förmågan att känna hopp, optimism, graden av självständighet samt flexibilitet. Effekten av ett svagt psykologiskt kapital var tydlig hos vårdarna och det hade ett tydligt samband mellan arbetstillfredsställelse och risken för att byta bransch. Förhållandet mellan vårdarnas utbildningsnivå och antal år inom yrket har en inverkan på det psykologiska kapitalet samt även på arbetstillfredsställelsen. Alan et al. (2022) föreslår en intervention för att höja vårdarnas psykologiska kapital där man således indirekt kunde minska riskerna för att byta bransch.

Issever & Bektas (2021) konstaterar att de flesta vårdare i olika grad funderar på att byta arbeten, en del varje dag, andra mera sällan, men tanken på att byta finns hos nästan alla deltagare i studien. Graden av utmattning hos vårdarna samt en känslan av att inte räcka till, samt bristen på flexibilitet på arbetsplatsen är bakomliggande orsaker till varför vårdarna funderar på att byta arbete. De hittar inget samband mellan personlig framgång och tankar på att byta arbete. De hittar heller inga skillnader mellan män och kvinnor och deras tankar kring att byta bransch.

Woldekiros et al. (2022) redogör för att nästan två tredjedelar av deltagarna har tankar på att byta arbete och en femtedel har tankar på att helt byta bransch, hälften av deltagarna uppgav ändå att de var nöjda med sina arbeten. Mer än 60 % av de svarande i forskningen uppgav att alltför långa arbetsdagar och det faktum att arbetet inverkade märkbart på vårdarnas sociala liv låg bakom deras tankar på att byta arbete. Vårdarna uppgav även att brist på utvecklingsmöjligheter och brist på karriärmöjligheter samt den egna hälsan och orken låg bakom tankarna på branschbyte. Även Poku CA et al. (2022) konstaterar att med ett generellt välmående bland vårdarna minskar risken för att byta bransch.

7.2. INTERVJU

Genomförandet av intervjuerna gick av stapeln i augusti och september 2023. Jag skickade ut förfrågningar om deltagande via e-post och tre av deltagarna svarade på det. Två av deltagarna ringde jag upp och kom överens om en tidpunkt. Alla deltagare fick intervjuguiden tillsänd sig innan intervjun ägde rum så att de kunde bekanta sig med frågorna på förhand. Jag har bandat och sedan transkriberat intervjuerna själv för att kunna analysera dem med hjälp av tematisk innehållsanalys. De fem deltagarna hade i medeltal 15 års erfarenhet av ledarskapsarbete och alla hade en vårdutbildning i grunden och samtliga hade arbetat som vårdare några år innan de gick

vidare till ledarskapsuppgifter. Intervjuernas längd varierade från 25 till 60 minuter och de har bandats in dagtid. Alla informanter var kvinnor och alla hade ledarskapsutbildning.

Jag har skapat tre olika huvudkategorier kring vad ledaren kan göra för förbättra arbetstagarens arbetsförhållanden. Den första är att stöda, med en underkategorierna att vara en förebild och skapa samarbete. Det andra är att lyssna med underkategorin att vara närvarande. Den sista kategorien är att agera. Nedan presenteras de kategorier och underkategorier som skapats på basen av intervjumaterialet.

7.2.1. LEDARENS ROLL ÄR ATT STÖDA

Alla deltagare betonade att det inte är enbart ledarens roll att förbättra arbetsförhållanden utan att det är enheten som tillsammans skapar en god arbetsmiljö där alla trivs. Ensam kan ledaren inte skapa en attraktiv miljö utan det är varje person som arbetar inom en enhet som har ett ansvar att ta hand om arbetsmiljön och bidra till den på ett positivt sätt. Trots att arbetet många gånger är hektiskt och man har bråttom så får ingen lämnas ensam och utlämnad med alltför stor arbetsbörda.

Det är upp till var och en att bidra till att arbetsandan är god, att man känner att man hör till ett team är viktigt. Det är tungt att komma till arbetet om man inte trivs. Trots att man har bråttom så gör man arbetet tillsammans. Det är viktigt att ingen lämnas ensam eller att någon får göra för mycket ensam.

Intervju 4

Alla intervjuade ville som första åtgärd ge mera lön och mera ersättning åt anställda som har specialkunnsande och lång erfarenhet men att de tyvärr inte har befogenheter till det. Ledaren är alltid i kläm eftersom det finns krav från ledningen och det finns ramar som måste följas och som enheten måste hålla sej till.

Allt som personalen vill går inte att genomföra, det måste ske inom givna ramar. Det finns direktiv ovanifrån men förändringar som inte kostar går för det mesta att försöka genomföra.

Intervju 5

Det är ledarens roll att inverka på den direkta arbetsmiljön men också hur personalen får arbete och fritid att passa ihop i olika livssituationer. Alla har olika situationer i livet när det finns olika behov och det är viktigt att se till situationen och vad som behövs just då. Det finns skeden i livet när den anställda kanske behöver arbeta mindre för att orka bättre. Det betonades i alla

intervjuer att man ser till personalen som individer med olika behov i olika livsskeden men att alla anställda behöver behandlas rättvist och demokratiskt. Lagen reglerar föräldrar till små barn att få arbeta mindre om de så önskar och med läkarintyg kan den anställda bli befriad från nattskiftet. Ledarna försöker så långt det är möjligt att vara flexibla och svara mot arbetstagarens behov och situation.

Vi har alla olika livsskeden där vi kan behöva arbeta mindre för att orka, till exempel med små barn, åldrande föräldrar eller en sjukdom i familjen. Intervju 1

Det finns olika situationer i livet när du har olika behov, det behöver inte vara lika för alla, det är viktigt att se till situationen och vad som behövs just då. Intervju 1

Åldersledarskap är en term som kom fram, där man tar olika livssituationer i beaktande och flexibilitet i arbetsförhållandet är något som flera gånger nämndes. Genom att flexibelt anpassa arbetstiderna till detta orkar den anställda bättre.

Alla har ett annat liv än arbetlivet det är viktigt att arbetstagaren orkar i arbetet men också lika viktigt att denna orkar hemma. Genom att gå ner i arbetstid så orkar den anställda förhoppningsvis bättre både hemma och på arbetet. Intervju 4

Det finns extra som sker i livet och vi försöker att behandla alla så jämnt som möjligt och diskutera saker, vi har inte heller hur mycket vikarier som helst och enheten måste fungera. Intervju 3.

Ledarens primära roll är att se till att personalen har förutsättningar för att göra ett bra arbete. Intervju 1

När de anställda ges möjlighet att få göra det som de brinner för så trivs de anställda också, trots mycket arbete. I bästa fall är enheten en sammansvetsad enhet som förstår och vet varför vi är här och varför vi gör det arbete vi gör.

Tillsammans fungera vi bäst och vi stöder och skolar varann genom att ge konstruktiv feedback som ett sätt att hjälpa varann. Intervju 3

Allra bäst upplever jag att det har gått när jag har gjort så lite som möjligt själv men ändå stöder. När den anställda utifrån sitt egna intresse växer och utvecklas i sitt arbete och söker sig vidare utan påtryckningar. Desto mindre jag har gjort desto bättre har det blivit.

Intervju 2

Även den fysiskt miljön spelar roll men de intervjuade konstaterade att vi i Finland har goda fysiska förutsättningar för att verka och att det mera är den psykiska miljön som inverkar på arbetsförhållande.

7.2.1.1. LEDARENS ROLL ÄR ATT VARA EN FÖREBILD

De svarande tog upp frågor kring hur de behandlar de studerande och hur de får nya anställda att känna sig välkomna på arbetsplatsen. Genom ett gott och varmt välkomnande så skapar det en god arbetsgemenskap och en god arbetsanda där man känner att man är del av ett team.

Ledarens roll är att vara en förebild som möjliggör en attraktiv arbetsmiljö.

Intervju 1

Studerande är våra framtida arbetskamrater och vi ska se på dem som just detta. Vi har inom vården inte råd att behandla studerande illa.

Intervju 5

Det är en konst att vara rätt sort förman för den grupp man leder, konstaterade de svarande.

Precis som med barnen så gör de som man gör, inte som man säger.

Intervju 2

Ledarna såg alla skolning och vidareutveckling som något positivt. De känner att organisationen erbjuder goda skolningsmöjligheter och skolningsbudget och ledarna uppmuntrar till skolning och vidareutveckling. För de vårdare som vill studera vidare och utvecklas krävs det ändå mycket eget engagemang, envishet att kämpa och egen vilja för att det ska lyckas. Mycket av studierna sker på arbetstagarens egen tid. Det är ändå viktigt för arbetstagaren att man känner att man går framåt i sin karriär och utvecklas och att man får erkänsla för det arbete som man gör samt att man känner att det arbete man utför är något man klarar av. De arbetstagare som väljer att studera vidare och satsa på studier ser ledarna enbart som positivt. Förmännen önskar alla lycka till och välkomnar alla välkomna tillbaka om de vill. Det är också många som kommer tillbaka efter att de varit och provat på olika arbetsuppgifter eller andra arbetsgivare.

Det är inte borta från mej, det är ett tillskott om de studerar vidare och får en vidare syn på vårddyrket och på ledarskap.

Intervju 3.

På alla enheter hade vårdarna egna ansvarsområden som de fick fördjupa sig inom. Dessa bottnar alla i vårdarnas egna intresse för ett visst ämne och ledarna såg hur man trivs bättre och utvecklas på rätt sätt genom att ägna sig åt något som utgår från det egna intresset.

Alla utvecklas vi som människor när vi får göra annat ibland.

Intervju 2

7.2.1.2. LEDAREN ROLL ÄR ATT SKAPA SAMARBETE

Många av de svarande betonar öppenheten i det som händer inom organisationen och hur det hjälper de anställda att trivas när de vet vad som är på gång. Trots detta så vet ledarna inte alltid själva vad som är på kommande och nya uppgifter och förändringar kommer med kort varsel och ledarna förväntas genomföra de förändringar som kommer snabbt och enkelt.

Förändringar sker ständigt, inte bara inom branschen utan i hela världen och allting påverkar.

Intervju 2

Alla ledare såg vidareutveckling och skolning som något positivt och som ett tillskott och något som gynnar enheten och organisationen. När de anställda skaffar sig vidareutbildning eller specialkunnska vill ledarna också försöka hitta arbetsuppgifter som motsvarar utbildningen som den anställda har fått.

När de anställda satsar mycket tid på studier eller skolning vill man också hitta ett arbete som passar in, annars söker den anställda sig vidare till andra områden eller arbetsplatser.

Intervju 5

Ledarna betonar också att vi har ett rätt hierarkiskt system inom vården med yrkestitlar och arbetsuppgifter men att det lyckligtvis långsamt håller på att förändras. Deltagarna poängterar att det är viktigt att alla kan sitta och umgås kring samma kaffebord utan att titel och utbildning spelar någon roll. Kaffebordet ska också vara en plats där alla ska känna sig välkomna och alla ska kunna yttra sina åsikter och dit tröskeln att komma ska vara låg.

Karriärmöjligheter är något som borde utvecklas överhuvudtaget inom vården, som en karriärsstege. Det finns inte tillräckligt med möjligheter inom vården men det är också något som är under arbete och som finns inom del andra välfärdsområden.

Intervju 1

Alla var rungande överens om att det också borde synas i lönen när vårdarna har skaffat sej specialkunnande genom skolning eller arbetserfarenhet. I stort sett har en nyexaminerad samma lön som de som har arbetat i många år redan och det skulle ledarna vilja ändra på så att de som har lång erfarenhet och specialkunnande också får skälig ersättning för det.

Det finns förståelse för att sättet att arbeta på håller på att ändra, de unga som nu går in i arbetslivet vill komma och gå som de vill. Alla svaranden konstaterar att numera vill unga, men också äldre arbetstagare, inte alltid ha en fast tjänst om de blir erbjudna en och de vill gärna ha kortare vikariat för att kunna ha frihet att kunna komma och gå lite som de vill.

De unga idag är inte säkra på vad de vill göra här i livet, på gott och ont. En ny generation tänker på ett annat sätt. Inställningen till arbetet har ändrat. Intervju 3

7.2.2. LEDARENS ROLL ÄR ATT LYSSNA

Alla deltagare betonade vikten av att lyssna på personalen och vara lyhörd för de stämningar som råder på arbetsplatsen. Att ha ett arbetsrum med en öppen dörr dit de anställda alltid kan sticka sig in samtidigt som ledaren också är del av det som pågår på enheten ansåg de vara viktigt.

Jag tycker det är viktigt att vara närvarande i det arbete som görs, då förstår man bättre det arbete som görs och de anställda. Att lyssna och vara närvarande är mycket viktigt. Man hör mycket när man sitter vid samma kaffebord och kan snappa upp saker som gror, missförhållanden som man snabbt kan ta itu med så att de inte lämnar och gror. Det är många gånger lättare att ta tag i problemen om man reagerar snabbt.

Intervju 2

Ledarens roll är lyssnande och agerande inom givna ramar. Allt går inte att genomföra och förändra men förändringar som inte kostar går att genomföra

Intervju 5

Genom att ledaren lyssnar in de behov och de problem som finns på arbetsplatsen kan många saker också med enkla medel förändras utan att det behöver kosta mycket. Exempel som kom fram var små förändringar i arbetstider så att de passar bättre för de anställda, det är en åtgärd som kan genomföras utan kostnader. Att arbetstagarna själva har möjlighet att planera sina arbetstider är också en enkel metod som kostar lite. Alla ledare betonade hur viktigt det är att som ledare att lyssna och vara lyhörd för saker som personalen upplever som tunga i arbetet.

Vårdpersonalen möter många gånger svåra och komplexa problem som behöver lösas. Om de anställda inte får ventilera och agera ut sina funderingar kan detta leda till djupare problem. Ledaren är ingen psykolog men ledaren ska lyssna och erbjuda möjligheter till arbetshandledning och svara på de behov som finns på arbetsplatsen.

7.2.2.1. LEDARENS ROLL ÄR ATT VARA NÄRVARANDE

Några av de intervjuade betonade att vikten av att vara närvarande i det arbete som görs på enheten och en del av de intervjuade arbetar också samtidigt med patientarbete och tar skiftet när någon är sjuk. Detta såg de som en absolut fördel, eftersom man på så sätt kan vara mycket mera närvarande i vardagen och förstår det dagliga arbetet och även de anställda och deras arbetsbörda. De lär också känna de anställdas arbetssätt och märker vilka områden en arbetstagare är stark eller svag inom. De snappar också upp vilka samarbetsproblem som kan finnas på en arbetsplats.

Det är viktigt att vara närvarande i det arbete som görs, då förstår man arbetet och de anställda bättre.

Intervju 2

En av svarande betonade också att som ledare alltid ha dörren öppen så att de anställda alltid kan komma in och att ledaren alltid är närvarande på arbetsplatsen och att tröskeln är låg att komma in och yttra sina frågor och sina problem.

Jag försöker alltid i mån av möjlighet att ha dörren öppen, så att de anställda kan komma in och fråga om man har något att fråga.

Intervju 4

De intervjuade poängterade utvecklingssamtalens betydelse som en kanal för att lära känna sina anställda bättre samt även som ett tillfälle att kartlägga vilka områden som den anställda är intresserad av och vilka områden som denne skulle vilja utveckla eller lära sig mera om. Det är också ett tillfälle uppmuntra den anställda att berätta om problem eller situationer som upplevs som svåra, både hemma och på arbetet.

Utvecklingssamtal som genomförs en gång i året upplever jag som hemskt bra där man öppet kan diskutera kring många saker. Det hjälper oss ledare att veta lite om eventuella svårigheter hemma, att känna till lite om privatlivet gör det lättare att leda. Då märker man också vilka personer som passar i samma arbetslag och när samarbetet inte fungerar så bra.

Intervju 2

7.2.3 LEDARENS ROLL ÄR ATT AGERA

De intervjuade betonar också att det är viktigt att ta itu med missnöje i ett tidigt skede och koppla in arbetsplatshälsovården och erbjuda arbetshandledning. Det är viktigt att alla kan sitta vid samma bord och diskutera och att i ett tidigt skede stävja lögner och osanningar.

Genom att vara tillräckligt lyhörd kan man snappa upp saker och missförhållanden som ligger och gro. Då kan man snabbt ta itu med det så att det inte lämnar och byggs upp till något större.

Intervju 2

Mycket missnöje på en arbetsplats kan också bero på missförstånd och dessa är viktiga att reda ut. Det är viktigt att snabbt reagera vid missförhållande. Ledarna ser det också som minst lika viktigt att efter en kris eller missförhållanden satsa på att bygga upp och skapa förtroende mellan de anställda, och att ta hjälp av alla medel och metoder som finns, så som psykologer och arbetshandledning, för att skapa en välmående arbetsplats. Det är också viktigt att som ledare kunna erkänna att nu finns det inte mera verktyg att ta till och det finns inget mera att göra för att förbättra situationen och i det skedet kunna släppa taget om ämnet och problemet och se sina egna begränsningar som ledare. Allt går inte att lösa trots att ledaren agerar och gör allt vad denna kan.

När det kommer in lögner och osanningar så kan det bli för mycket och man måste erkänna att man inte kan göra mera. Man har gjort vad man kan och nu måste jag lämna detta, det är inte beroende av mej.

Intervju 2

Det finns anställda som har en tendens att arbeta för mycket och vara alltför samvetsgranna och ledaren kan genom utvecklingssamtalet lyfta fram dessa frågor. Ledaren kan på så sätt uppmärksamma den anställda på att det finns risker för utmattning redan i ett tidigt skede innan det hinner gå för långt.

Det finns anställda som bara jobbar och jobbar, det är inte heller bra, då måste man reagera och säga till att nu måste du sköta om dej själv också, du kan inte lägga all din tid på arbete.

Intervju 2

Alla ledare som intervjuades hade erfarenhet av anställda som har sagt upp sej och fortsatt inom samma bransch eller bytt bransch. Alla ledare poängterade att det enda sättet att hantera detta

är att stöda och vara uppmuntrande, en stor del av de som lämnar kommer också tillbaka. En av ledarna nämde att denne brukar sända whats-up meddelande till tidigare anställda och erbjuda kortare arbetsförhållanden när det finns listor som är svåra att få ihop, det är ett billigt sätt att hålla kontakt och hålla dörren öppen för alla.

Egentligen har jag bra stöttat, vi kan inte tvinga någon att arbeta med något som de inte vill. Så länge de arbetar med det de vill så gör de ett bra jobb. Intervju 1

Jag har inte råd att vara otrevlig. När jag är vänlig får jag ett vänligt bemötande tillbaka.
Intervju 5

Det hjälper inte att bli arg, de far bort ändå. Det är bara att knacka på dörren om de vill komma tillbaka. Alla är välkomna tillbaka. Intervju 3

De ledare som basar över en stor enhet ansåg att det är mycket viktigt att vara rättvis och öppen i beslut och i förfaranden för att undvika missnöje bland de anställda. Det är viktigt med ett demokratisk system som behandlar alla så lika som möjligt. Trots detta upplever ledarna att det alltid går att diskutera och göra undantag för att tillgodose de behov som finns och komma emot så mycket som möjligt för att få det att fungera.

8. DISKUSSION

Syftet med detta examensarbete var att få en bättre inblick i vad som gör att så många vårdare trots allt stannar kvar och arbetar inom branschen trots att förutsättningarna blir allt mera utmanande. Syftet var också att sätta mej in i vad ledarna kan göra för att stöda vårdpersonalen på rätt sätt. Jag ville fördjupa mej i vad ledarna gör för att få vårdpersonalen att stanna och vilka faktorer som gör att vårdarna trivs på en arbetsplats och fortsätter arbeta inom vården trots att det är stora förändringar runt omkring oss. Målsättningen har varit att genom en litteraturstudie och fem intervjuer skapa kategorier som anses vara avgörande för att behålla vårdpersonalen inom branschen. Förhoppningen är att detta arbete ska vara ett tillskott till diskussionen och även ett stöd för vårdledare i deras arbete.

8.1. METODDISKUSSION

Ämnet är oerhört aktuellt i hela världen och i de större städerna i vårt land och ett fenomen som ökar. Forskningsfrågorna kretsar kring vilka faktorer som gör att sjuksköterna stannar kvar inom vården och vad ledarna kan göra för att skapa förutsättningar för att behålla vårdarna. Det finns många orsaker bakom vårdarnas beslut att byta bransch och det är svårt att generalisera.

Jag hade till en början väldigt svårt att formulera fram detta projekt eftersom det inte fanns någon beställning på ett dylikt arbete utan examensarbetet utgår från mitt egna gedigna intresse för området i samråd med min handledare. Faktorer som gör att vi trivs på en arbetsplats är mycket intressant och utifrån den ledarskapsinriktning som jag har valt som inriktning valde jag att fokusera på ledarens roll och vad ledaren kan göra.

Genom att dela upp forskningen i två delar fick jag en förförståelse för ämnet som gjorde det lättare att genomföra intervjuerna. Litteraturöversikten som gjordes för att hitta svar på forskningsfrågan kring vilka faktorer som gör att vårdarna stannar kvar inom branchen skapade en god grund för ämnet och gjorde det lätt att fortsätta projektet. Det var lätt att hitta material trots avgränsningar men gärna skulle jag ha hittat mera nytt och aktuellt material från våra nordiska länder, dels eftersom koronapandemin har påverkat vårdarnas vardag enormt mycket. Dessutom har vi haft en stor vårdreform med indelning i välvårdsområden i Finland. Förutom detta ser även vårdorganisationerna lite olika ut i olika länder. Litteratursökningen genomfördes under våren 2023 och jag upplevde till en början att det var svårt att formulera engelska ord och kunna kombinera relevanta ämnesord. Det krävs kombination av flera ämnesord för att avgränsa resultaten. (Nyberg & Tidström, 2012, s. 207) När jag sedan hittade rätt ord och söktechnik upplevdes inte processen som svår eller omöjlig.

Tack vare litteratursökningen och dess resultat fick jag mera kött på benen och kunde också formulera intervjufrågorna i den riktning jag ville ha dem genom den förkunskap jag hade fått via litteratursökningen. Att välja en semistrukturerad intervju som metod är en metod som jag anser passa bra för denna typ av undersökning. De deltagande respondenterna fick fritt uttrycka sig med egna ord och jag kunde ställa följdfrågor kring ämnen som diskuterades. Intervjuerna var mycket lätta att genomföra via Teams och transkiberingen av materialet gick mycket lättare än vad jag hade trott.

Fördelen med en semi-strukturerad intervju är att den ofta känns trygg och mera som ett samtal istället för ett förhör. Genom att ha intervjufrågor att utgå från upplever många ändå att intervjun

är professionell och saklig. Det är viktigt att antalet deltagare inte är för stort eftersom processen lätt blir alltför tidskrävande. Det är ändå viktigt att intervjumaterialets innehåll är tillräckligt kvalitativt för att kunna användas som underlag för tolkning och analys. (Dalen, 2015, s. 58)

Jag valde semi-strukturerade intervjuer och jag tycker att det var ett gott val. De intervjuade kunde fritt berätta om sina erfarenheter och jag hade möjlighet att ställa följdfrågor. Intervjufrågorna sändes ut på förhand, vilket var bra då alla deltagarna gavs möjlighet att förbereda sig och sina svar vilket de också hade gjort. Jag intervjuade fem vårdledare för mitt examensarbete och det är relativt få informanter. Jag skulle gärna i mån av möjlighet ha gjort flera intervjuer men eftersom det också är ett tidskrävande moment fick jag välja fem informanter. Jag var vid alla kontakttillfällen noga med att betona hur deltagande var frivilligt och att det var frivilligt att svara på mina frågor samt att deltagarna förblir anonyma. Jag har varit mycket noga med att hemlighålla informanternas identitet eftersom de är relativt få. Allt material som jag har hanterat har förvarats i en låst låda.

Analyseringen av intervjuerna var tidskrävande, jag har flera gånger lyssnat igenom materialet för att få med allt. Innehållsanalys är en av de vanligaste analysmetoderna som anses vara mycket flexibelt. Det finns också kritik mot metoden, till exempel att den upplevs som alltför enkel samt att analysen inte är tillräckligt djup. Det är mycket viktigt att noggrant redogöra för hur innehållsanalysen har gjorts. (Nyberg & Tidström, 2012, s. 135-136)

För att få en mera trovärdig tolkning skulle det vara bra att två eller tre personer oberoende av varandra läser igenom svar och kategorier som används. (Nyberg & Tidström, 2012, s. 134) Alla citat från intervjuerna kategoriserades i olika kategorier och bildade tillsammans huvudkategorier. I den bästa av världar skulle jag gärna ha sett att någon utomstående skulle ha gjort transkriberingen och att det skulle ha funnits flera par ögon som läste igenom materialet för att göra analyseringen mera trovärdig. Jag har noggrant försökt att redovisa alla steg i processen så klart och tydligt som möjligt. Resultatet från mina intervjuer kan inte generaliseras men jag anser att det resultat som jag har fått fram ger en viktig aspekt på vad ledarna bör tänka på i sitt ledarskap.

Trots att vårdarflykten är ett stort globalt problem så är det inte alls lika vanligt förekommande här i våra trakter vilket gör att temat är aktuellt men kanske inte så brännande aktuellt som jag hade förutspått. Jag har ingen tidigare erfarenhet av forskningsprojekt och det tekniska utförande samt hela projektet har krävt mycket tid och kraft att sätta sig in i. Jag har fått mycket stöd från min handledare och från böcker kring forskningsprocessen. Det gedigna intresset för ämnet har

funnits kvar genom hela projektets gång och det har varit oerhört givande att sätta sig in i tidigare forskning och vilka resultat som framkommer där.

8.2. RESULTATDISKUSSION

Resultatet från litteraturöversikten ger tre olika teman som vårdarna upplever som orsaker bakom tankar på att byta branch. Dessa är arbetsförhållanden, stöd och personliga faktorer. Resultatet från intervjuerna på vad ledarna kan göra för att skapa bättre arbetsförhållanden gav tre olika teman; stöda, lyssna och agera.

Aaron Antonovsky (1987, s. 46) skriver om känslan av sammanhang som finns inom oss alla. Det framkom tydligt under intervjuerna att ledarna har en nyckelroll när det gäller att skapa ett sammanhang för de anställda. Genom att lyssna, vara närvarande och lyhörd för arbetstagarnas behov blir arbetsplatsen ett sammanhang där vårdarna trivs och där de känner sig sedda. Känslan av meningsfullhet i arbetet utgår från en konstant upplevelse av medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande. Om det finns glädje och stolthet i arbetet samt en frihet att själv bestämma över sin situation så kommer det att infinna sig en känsla av att "detta är min plats och att jag vill göra det jag gör." (Antonovsky, 1987, s. 152) Detta syns tydligt när vårdarna ges möjlighet att fördjupa sig i sina egna intresseområden, något som de intervjuade vårdledarna bekräftade under intervjuerna.

Precis som Antonovsky (1987, s. 159) betonar också ledarna arbetsgruppens sociala relation. När det finns tydliga normer som förväntas samt en känsla av gruppidentifikation präglas stämningen inom gruppen av förutsägbarhet. När man befinner sig i en sådan miljö erhåller man med jämna mellanrum adekvat respons på det arbete som utförs. Ledarna poängterar att alla har en roll på en arbetsenhet och att vi tillsammans skapar en god arbetsmiljö. Ingen ska lämnas ensam med alltför mycket arbete och det bör alltid finnas kollegor att fråga av och få stöd från. De intervjuade tar också upp konstruktiv feedback som en faktor som stärker gruppen. Flera av ledarna nämner kaffebordet som en central plats där man kan ventilera sina problem, lyssna eller bara vara och där alla ryms och har sin egen plats.

I tidigare forskning av bland annat Slåtten et al. (2022) konstateras att de anställda som upplever sig som en viktig del av organisationen och trivs fortsätter att arbeta där. Genom att de anställda upplever sig som en del av organisationen där de har möjlighet att utvecklas och påverka har de också goda tankar om den enhet och där de är anställda. Detta i sin tur minskar risken för att byta bransch och samtidigt ökar också arbetstillfredsställelsen hos de anställda. De intervjuade

betonade att det är viktigt att få skolning och få utvecklas, när man får göra det man trivs med gör man ett gott arbete.

Det framkom tidigt under forskningsprocessen att det engelska uttrycket turnover både betyder att byta bransch men också det att byta arbetsplats. Detta har gjort mej en aning förvirrad och det har gjort det svårare att kunna översätta och hantera begreppet, speciellt i tidigare forskningar.

Det som var anmärkningsvärt var att problemet med vårdare som lämnar vårddyrket för andra branscher är fortfarande ett mycket litet fenomen i våra trakter och trots att de intervjuade ledarna hade enstaka erfarenheter av vårdare som lämnat och sagt upp sina rättigheter så var de till antalet rätt få. Många gånger var det orsaker bakom som ledarna inte kunde påverka. Det var mycket mera vanligt att vårdare lämnade sina jobb för andra vårdjobb utomlands, till exempel Norge och Sverige, eller för arbeten inom projekt eller till en annan enhet inom samma organisation.

Trots att problemet inte är så stort i våra trakter ännu så tror jag att vi borde reagera och stöda de anställda för att förebygga branschbyte hos vårdarna. Det som har väckt mitt intresse och har varit mycket intressant är hur de intervjuade ledarna redan nu märker av de nya generationernas syn på arbetslivet och. En del vårdare som kliver in i arbetslivet idag vill ha korta arbetsavtal och en fast tjänst är inte alltid något som den nya generationen stävar efter.

Till sist vill jag tacka alla ledare som jag har intervjuat. Jag fick många aha-upplevelser och förståelse för vilken svår sits ledarna har och min beundran för den långa erfarenhet som alla de intervjuade besitter gör mej mycket imponerad. Jag insåg vikten av utvecklingssamtals betydelse och hur detta hjälper ledarna på många olika plan. Jag märkte under intervjuernas gång hur mycket generationsfrågorna spelar in och hur den nya generationen som kommer in i arbetslivet har helt andra sätt att arbeta och helt andra sätt att förhålla sig till arbetslivet. Detta är något som jag tror att vi måste ta i beaktande och anpassa oss till för att säkra tillgången på vårdpersonal i framtiden.

9 SAMMANFATTNING

Resultatet från litteraturstudien visar att vårdarna i olika grad funderar på att byta bransch. Vårdarna upplever brister i arbetsförhållanden men också brist på stöd, både från förmän samt även från organisationen. Även privata faktorer ligger många gånger bakom beslutet att byta

bransch och det är svårt att kombinera familjeliv och det sociala med arbetsliv. Bristen på möjligheter till utveckling nämns också. Resultatet från intervjuerna visar att ledarnas roll är att stöda genom att vara en förebild och skapa samarbete. De ska också lyssna och vara närvarande samt kunna agera när det behövs.

Ledarna har en viktig roll för att förbättra vårdarnas arbetsförhållanden. De bör kunna stöda arbetstagaren på rätt sätt, genom att lyhört erbjuda passande utvecklingsmöjligheter samt även genom att kunna erbjuda flexibla arbetsförhållanden så att vårdarna på ett lättare sätt kan kombinera arbetsliv med familjeliv och socialt liv. På så sätt orkar arbetstagarna bättre både hemma men också på arbetsplatsen. Vårdarna bör kunna känna att de har ledarens stöd genom att denne finns närvarande och fungerar som en förebild för hela arbetsenheten. Ledaren bör vara en person som man kan närma sig med sina frågor och problem och som finns där för att lyssna. Genom att föregå med ett gott exempel kan ledaren skapa ett positivt och inspirerande arbetsklimat på arbetsplatsen tillsammans med de anställda. Ledaren bör också kunna känna igen missförhållanden och reagera och ta itu med dessa för att på så vis upprätthålla goda arbetsförhållanden. När ledarna lyckas med allt detta förebygger det att vårdarna lämnar branschen.

KÄLLOR:

Angerlöv, B. (2013) Ledarskapshandboken. Att utveckla och stärka ledarskapet. Stockholm: Natur och kultur.

Alan, H., Polat, S., Tiryaki Sen, H, (2022) *The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention*. Perspectives in psychiatric care. 58 (4) 2811-2819.

Antonovsky, A. (1987) Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och kultur

Arbetsliv i Norden. (28.10.2022) Finländska sjuksköterskor eftertaktade i Norden.
<http://www.arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2022/tema-nya-satt-att-fa-kompetent-arbetskraft/article.2022-10-27.5197385861>)

Arene. 2019. Hämtat 12.4.2023 från https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/ETISKA%20REKOMMENDATIONER%20FÖR%20EXAMENSARBETE%20PÅ%20YRKESHÖGSKOLOR_2020.pdf? t=1578480382

Aydogmus, S. & Ozluk, B. (2022) The Relationship between Work Environments and Intention to Leave in Nursing: A Cross-sectional and Correlational Study. *Clinical and experimental health sciences*. (12) 629-635.

Babmiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2021) Investigating the factors that influence iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management* 28(2), 21-28.

Bengtsell, L., Thoursie, A. & Åstrand Freidnitz, H. (2021) Etisk stress. Lund: Studentlitteratur.

Bjärntoft, S., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E., Larsson, J., Jahncke, H. (2020) Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *International journal of Environmental Research and Public Health* 17, 1418.

Buchan, J., Duffield, C. & Jordan, A. (2015), 'Solving' nursing shortages: do we need a New Agenda? *Journal of Nursing Management*. 23: 543-545.

Cottle-Quinn, A., Tower, M., & Eley, R. (2022). Factors that impact Australian early career nurses' intentions to remain in their position and the profession: A prospective cohort study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3419– 3429.

Dalen, M. (2015) *Intervju som metod*. 2. Upplagan. Malmö: Gleerups utbildning.

David, M. & Sutton, C.D. (2016) Samhällsvetenskaplig metod. Lund: Studentlitteratur.

Duodecim (2022) *Työuupumus (burnout)* <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Denscombe, M. (2010) *The good research guide: For small-scale social research projects*. Open university press: Berkshire.

Flinkman M, Isopahkala-Bouret U, Salanterä S. (2013) Young registered Nurses' intention to leave the profession and professional turnover in early career: a qualitative case study. ISRN Nurs.

- Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016) Att göra systematiska litteraturstudier: värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning. 4. Upplagan. Natur & Kultur. Stockholm.
- Gasic, D. & Berber, N. (2023) *The mediation role of employee engagement in the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions among highly educated employees in the republic of Serbia*. Behavioral sciences 13: 131
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H. , Addis Belstie, A. & Teklay, G. (2020) The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC nursing* 19:79.
- Gillen, P., Neill, R.D., Mallett, J., Moriarty, J. Manthorpe, J. Schroder, H. Currie, D., McGrory, S. Niholl, P. Ravalier, J. & McFadden, P. (2022) Wellbeing and coping of UK nurses, midwives, and allied health professionals during COVID- 19-a cross-sectional study. PLoS One. 17 (9)
- Goodare, P. (2017) *Literature review: Why do we continue to lose our nurses?* Australian journal of advanced nursing 34 (4) 50-56.
- Hakanen, J. (2011) *Työn imu*. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Heinen, M., Achterberg, T., Schwendimann, B., Matthews, A., Kozka, M., Ensio, A., Stromseng Sjetne, I., Moreno Casbas, T. Ball, J. Schoonhoven, L. (2013) Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International journal of nursing studies*, 50(2) 174-184.
- Hu, H., Wang, C., Lan Y., Wu, X. (2022) *Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction*. BMC Nursing. 21 (1) 1-11.
- İşsever O, Bektas M. (2021) Effects of learned resourcefulness, work-life quality, and burnout on pediatric nurses' intention to leave job. *Perspectives in Psychiatric Care*. 57(1)263-271.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Numminen, O. *et al.* (2016) Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. *BMC Nurs* 15, 22.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kwon, M. (2019) Effects of recognition of flexible work systems, organizational commitment, and quality of life on turnover intentions of healthcare nurses. *Technology & health care*, (27) 499-507
- Lagrosen, S & Lagrosen, Y. (2021) *Hälsa och kvalitet i arbetslivet- mentala, fysiska och sociala aspekter*. Lund: Studentlitteratur
- Locke, E. A. (1969) What Is Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 4, 309-336
- Magbity, J.B., Ofei, A.M.A., Wilson, D. (2020) Leadership Styles of Nurse Managers and Turnover Intention *Hospital topics*. 98 (2) 45-50
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 2 (2) 99-113.

- Maslach, C. & Leiter, M. (1997) *Encyclopedia of Stress: The truth about burnout*. 358-362
- Maslow, A.H. (1949) A theory of human motivation. *Psychological review*. 50 (4) 370-396.
- Muharni, S., Wardani, C., U., Sudarmanto, J., (2020) The Relationship Between Work Environment and Turnover Intention Among Nurses in Awal Bros Hospital. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences* 2022 (18) 15-18.
- Niinihuhta, M. & Häggman-Laitila, A. (2022) A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *International journal of nursing practice*. 28
- Nyberg, R. & Tidström, A. (red) (2012) *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar*. Lund: Studentlitteratur
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2021) *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv. Upplaga 4*. Liber: Stockholm.
- Paris, L.G. & Terhaar, M. (2011) Using Maslow's pyramid and the national database of nursing quality indicators to attain a healthier work environment. *Online journal of issues in nursing*. 16. (1) 1-
- Poku CA, Alem JN, Poku RO, Osei SA, Amoah EO, Ofei AMA (2022) *Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study*. PLoS ONE 17(9) 1-15.
- Roth, C., Wensing, M., Breckner, A., Mahler, C., Krug, K., & Berger, S. (2022). Keeping nurses in nursing: a qualitative study of German nurses' perceptions of push and pull factors to leave or stay in the profession. *BMC Nursing*. 21(1), 1–11)
- Ruetrakul, J. (2021) Causal relationship model of factors affecting workplace happiness among head nurses of secondary hospital at northern region, Thailand. *Journal of clinical and diagnostic research*. 15 (6) 29-33.
- Salehi T, Barzegar M, Yekaninejad M saeed, Ranjbar H. (2022) Relationship between Healthy Work Environment, Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Intensive Care unit (ICUs). *Annals of Medical & Health Sciences Research*. 10(2)826-831.
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. (2022) Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. *Arch Public Health* 80, 83
- Senek M, Robertson S, King R, Wood E, Ryan T. (2023) Should I stay, or should I go? Why nurses are leaving community nursing in the UK. *BMC Health Services Research*. 23(1) 1-10.
- Seo H & Kim K. (2022) Factors influencing public health nurses' ethical sensitivity during the pandemic. *Nurs Ethics*. 29(4). 858-871.
- Slater, P., Roos, M., Eskola, S., McCormack, B., Hahtela, N., Kurjenluoma K. & Suominen, T. (2021) Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 35(2) 626– 635.

Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, B. R. (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–15.

Social- och hälsovårdsministeriet.(2021) Hämtat 19.10.2023 från <https://stm.fi/sv/projekt?tunnus=STM125:00/2021>

Spence Laschinger, H.K., Wong, A., Grau, C.A. (2012) The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout, and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 49 (2012) 1266–1276

Stevanin, S., Vuotilainen, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., Rosolen, V., Kvist, T. (2019) Nurses' generational differences related to workplace and leadership in two European countries. *Western journal of nursing research*. 42(1) 14-23.

Tehy. (2021) *Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa*. Hämtat 20.1.2023. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>

TENK. Forskningsetiska delegationen. (22.2.2023). *God vetenskaplig praxis (GVP)* Hämtad 17.3.2023 från <https://tenk.fi/sv/forskningsfusk/god-vetenskaplig-praxis-gvp>

Tjora, A. (2012) *Från nyfikenhet till systematisk kunskap. Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J., Lance, C.E., (2010) Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*. 36(5) 1117-1142.

Valvira. (2023) *I fjol fråntog Valvira yrkesrättigheterna av nästan tusen personer på deras egen begäran*. Hämtat 11.2.2023 från <https://www.valvira.fi/web/sv/-/i-fjol-frantog-valvira-yrkesrattigheterna-av-nastan-tusen-personer-pa-deras-egen-begaran>

WHO a. *Nursing and midwifery*. (2022) Hämtat 11.2.2023 från <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>

WHO b. *Mental health at work*. (2022) Hämtat 10.2.2023 från <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A. (2022). Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PLoS ONE*, 17(6), 1–12.)

BILAGOR

BILAGA 1: FORSKNINGSLOV

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

Päätös

Terveysten ja sairaanhoidon palvelut

Viranhaltija ja virka-asema Kurikkala Piia Johtajaylihoitaja

Tutkimuslupapäätös

Päivämäärä / pykälä 02.06.2023 / § 18/2023

Asia, jota päätös koskee	Tutkimuslupa Forsblom Terese. Varför stannar du inte? En litteraturstudie och en intervjustudie kring orsaker till varför vårdarna lämnar branschen och vad ledarna kan göra för att bibehålla vårdarna inom vårddyret.
Asianosaiset	
Selostus asiasta	
Perustelu/esittelijä	
Päätös	Hyväksyn anotun tutkimusluvan.
Allekirjoitus	Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti asianhallintajärjestelmässä. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta. Kurikkala Piia Johtajaylihoitaja
Oikaisuvaatimusohjeet/	Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava: 1) päätös, johon haetaan oikaisua, 2) miten päätöstä halutaan oikaistavaksi ja 3) millä perusteella oikaisua vaaditaan. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä hyvinvointialueen jäsen.
Oikaisuvaatimusohjeet/	Tähän päätökseen ei saa hakea muutosta Valitusosoitus Kiellon peruste
	Valitusosoitus - Aluevalitus
Liitteet	Oikaisuvaatimusohjeet Valitusosoitus - Aluevalitus Valitusosoitus - Hallintovalitus

Postiosoite / Postadress: Mariankatu/Mariegatan 16-20 67200 KOKKOLA / KARLEBY

Käyntiosoite / Besöksadress: Keskussairaala/Centralsjukh. Mariankatu/Mariegatan 16-20

Puhelin / Telefon: (06) 826 4111 Fax: (06) 826 4650

S-posti / E-post: etunimi.sukunimi@soite.fi förnamn.efternamn@soite.fi

Internet: www.soite.fi

BILAGA 2: SAMTYCKESBLANKETT

Samtycke till att delta i intervju i studien ”Varför stannar du inte?”

Jag intygar med min underskrift på denna blankett att jag har fått information om hela forskningen, både i muntlig och skriftlig form. Med min underskrift ger jag lov till studerande Terese Forsblom att göra en intervju kring mina tankar om vad ledarna kan göra för att få vårdarna att stanna kvar inom vårdbranschen. Jag har fått information om att intervjun jag deltar i bandas via Teams och att jag när som helst har rätt att avbryta eller avsluta intervjun. Det är endast studerande Terése Forsblom och handledare Rika Levy-Malmberg som har rätt till intervjuerna. Alla mina uppgifter förblir konfidentiella under hela forskningsprocessen och mina personliga uppgifter kommer aldrig att avslöjas. Resultatet från intervjuerna kommer att transkriberas och tolkas. Jag har också blivit informerad om att allt material raderas och förstörs när examensarbetet är klart. Det färdiga examensarbetet kan läsas i databasen Theseus (<https://www.theseus.fi>)

Ort och datum: _____

Namn: _____

Underskrift: _____

BILAGA 3: INTERVJUGUIDE

Intervjuguide för semi-strukturerade intervjuer**Bakgrund:**

Berätta om dig själv och din bakgrund. (Ålder och utbildning)

Hurudan arbetserfarenhet och ledarskapsutbildning har du?

Arbetsförhållanden:

Vad gör du som ledare för att förbättra arbetsmiljön för personalen?

Finns det utvecklingsmöjligheter eller karriärmöjligheter på din enhet och inom organisationen?

Hur informerar du din personal om dessa?

Hur kan du som ledare stöda de anställda i att kombinera privatliv och arbetsliv för att förbättra sitt välbefinnande?

Det är ett allt vanligare fenomen att vårdarna lämnar vårdyrket för andra branscher, vad tänker du om detta? Vad tror du att det beror på?

Har du själv erfarenhet av detta fenomen?

Vid jakande svar → Hur har du agerat när vårdare har lämnat yrket?

Vill du tillägga något på basen av din erfarenhet?

BILAGA 4: LITTERATURÖVERSIKT

Författare	Namn	Årtal	Syfte	Metod	Resultat
ALAN, H.; POLAT, S.; TIRYAKI SEN, H.	The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention.	2022	Syfte att utforska om arbetstillfredsställelse är en avgörande faktor bland vårdare som ämnar lämna sina arbeten.	Tvårsnittsstudie med 466 vårdare på ett kommunalt universitetssjukhus i Turkiet.	Resultatet visar att det finns ett svagt psykologiskt kapital bland vårdarna. Detta har ett tydligt samband mellan arbetstillfredsställelse och vårdarnas avsikter att byta bransch.
Cottle-Quinn, A., Tower, M., & Eley, R.	Factors that impact Australian early career nurses' intentions to remain in their position and the profession: A prospective cohort study.	2022	Syfte att identifiera faktorer som inverkar på nyexaminerade vårdares avsikter att stanna på sin arbetsplats och faktorer som inverkar på att stanna inom yrket.	Nyexaminerade vårdare från två skolor i Australien. Prospektiv kohortundersökning i tre faser.	Resultatet visar att nyexaminerade vårdare är nöjda med sitt yrkesval men att de söker karriärmöjligheter. Andra faktorer som inverkar på att stanna kvar är en god arbetsmiljö, mindre stress i privatlivet och stöd.
Hu H, Wang C, Lan Y, Wu X.	Nurses' turnover intention, hope, and career identity: the mediating role of job satisfaction.	2022	Syfte att utforska förhållandet mellan karriärsidentitet, hopp, arbetstillfredsställelse och avsikter att byta bransch bland vårdare.	493 vårdare valda genom bekvämlighetsurval från sjukhus i Beijing, Kina Tvårsnittsundersökning	Resultatet visar att när vårdarna känner hopp och har en karriärsidentitet är risken för att byta bransch mindre, arbetstillfredsställelse var helt avgörande i förhållande till avsikter att byta bransch.
İşsever O & Bektas M.	Effects of learned resourcefulness, work-life quality, and burnout on pediatric nurses' intention to leave job.	2021	Syfte att avgöra effekten av kvalitet och balans mellan arbete och fritid, och graden av utmattning hos pediatrika vårdare och deras avsikter att byta arbete.	Genomfördes på fyra olika sjukhus, 268 pediatrika vårdare deltog.	Resultatet visar att 40 procent av deltagarna funderar på att byta arbete. Balansen mellan arbete och fritid, graden av utmattning samt rådighet att klara av svårigheter var orsaker som inverkar på beslutet.
Poku CA, Alem JN, Poku RO, Osei SA,	Quality of work-life and turnover intentions	2022	Syfte att förstå grad av balans mellan arbete och fritid samt känna igen faktorer	Tvårsnittsstudie 348 vårdare från fem olika sjukhus i Ghana	När vårdarna har en dålig balans mellan arbete och fritid är risken för att byta

Amoah EO, Ofei AMA.	among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study.		som förutser branschbyte hos vårdarna		bransch hög, antal år i yrket, välmående, kontroll över arbetet och tillfredsställelse samt arbetsförhållanden minskar risken för att byta bransch.
Salehi T, Barzegar M, Yekaninejad M saeed, Ranjbar H	Relationship between Healthy Work Environment, Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Intensive Care unit (ICUs)	2022	Syfte att bestämma sambandet mellan hälsosamma arbetsförhållanden och vårdarnas avsikter att byta arbete.	Tvärsnittsstudie 270 intensivvårdare i Teheran.	Hälsosamma arbetsförhållanden har en betydande positiv effekt på arbetstillfredsställelse, vilket i sin tur har en betydande effekt på avsikten att byta arbete.
Senek M, Robertson S, King R, Wood E, Ryan T.	Should I stay or should I go? Why nurses are leaving community nursing in the UK.	2023	Syfte att kartlägga arbetsförhållanden och särskilja faktorer bland vårdare som avser att lämna sina arbeten.	533 vårdare i Storbritanien	Hälften av alla vårdare är missnöjda med sina arbetsförhållanden. Obetald arbetstid, förmannens stöd, storlek på arbetslaget, arbetsdagens längd, förstämrade arbetsförhållanden de senaste åren.
Slater, P., Roos, M., Eskola, S., McCormack, B., Hahtela, N., Kurjenluoma, K., & Suominen, T.	Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing.	2021	Syfte att undersöka vilken inverkan arbetsmiljöfaktorer har på vårdarnas avsikter att lämna sina arbeten.	605 vårdare i Finland från fem olika specialiteter.	Personlig tillfredsställelse och att vara nöjda med yrke och organisationen var starkt sammankopplade med avsikter att lämna arbetet. Yngre vårdare har större risk att lämna arbetet.
Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, B. R.	Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-sectional study.	2022	Syfte att forska kring hur organisationskultur och organisatoriskt klimat kan inverka på arbetsengagemanget och hjälpa organisationen att nå sina mål och förhindra att vårdarna byter bransch.	164 vårdare från sjukhus i Norge.	Ett gott arbetsengagemang ger en god arbetstillfredsställelse och god kvalitet på vården. Detta minskar också risken för att byta arbete

<p>Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A.</p>	<p>Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia.</p>	<p>2022</p>	<p>Syfte att forska kring arbetstillfredsställelse hos vårdare och deras avsikter att lämna sina nuvarande arbeten samt faktorer som inverkar på detta.</p>	<p>Tvärsnittsstudie 408 vårdare från utvalda sjukhus i Etiopien</p>	<p>Hälften av vårdarna är nöjda med sitt arbete och 80 procent funderar på att byta arbete. Liten lön, brist på utvecklingsmöjligheter, egna hälsoproblem och stress i arbete angavs som orsaker till byte av arbete.</p>
---	--	-------------	---	---	---