



Vilka arbetsmiljöfaktorer har salutogen inverkan hos sjuksköterskor?

- En intervjustudie om välbefinnande på
arbetsplatsen.

Karin Aldheimer & Christin Blomqvist

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Självständigt arbete grundnivå 8:2018
Hälsopedagogprogrammet 2015–2018
Handledare: Victoria Blom
Examinator: Maria Ekblom

Sammanfattning

Syfte och frågeställning

Syftet var att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Detta genom att besvara frågeställningen: Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känsla av välbefinnande i arbetet?

Metod

Med kvalitativ ansats genomfördes sex djupgående intervjuer med yrkesverksamma sjuksköterskor. Intervjuerna spelades in och transkriberades till text. Innehållsanalys med tolkning av datamaterialet genomfördes med deduktiv grund. Fynden sorterades utefter de sex kategorier som begreppet *välbefinnande* i denna studie definierades av: förmågan att bemästra vardagen, självacceptans, positiva relationer med andra, personlig utveckling och autonomi (*Ryff's Psychological Well-Being scales*) och känsla av inflytande.

Resultat

Utfallet visade flertalet arbetsmiljöfaktorer bidragande till känsla av välbefinnande på arbetsplatsen. Tydligast framträdande och återkommande för samtliga välbefinnandekategorier var betydelsen av goda kollegor, en adekvat bemanning gällande kompetens och antal samt ledningens förmåga att visa intresse för sina anställda genom att lyhört lyssna till och se efter personalens behov och åsikter. Arbetsmiljöfaktorn "Tydlig kommunikation" genomsyrade samtliga kategorier och uppgavs verka grundläggande för en välfungerande verksamhet med personal som upplever välbefinnande på arbetsplatsen.

Slutsats

Genom denna studie har salutogena arbetsmiljöfaktorer som genererar känsla av välbefinnande i arbetet hos yrkesverksamma sjuksköterskor identifierats. Tre tydligt framträdande faktorer lyftes som extra betydande: goda kollegerelationer, ledningens bemötande och gehör samt adekvat bemanningsantal och kompetens för rådande arbetsbelastning. Faktorn av att ha en god och ständigt öppen kommunikation lyftes som grundläggande för en välmående personalskara. Studiens omfattning kan verka begränsande för applicerbarheten på den stora massan, men ger indikation på arbetsmiljöns vikt för arbetstagarens välbefinnande och uppmuntrar till vidare forskning om salutogena arbetsmiljöfaktorer.

Innehållsförteckning

1 Inledning	5
1.1 Arbetsmiljö och välbefinnande.....	5
1.2 Sjuksköterskeyrket, arbetsmiljö och välbefinnande	5
1.3 Välbefinnande som salutogen faktor.....	7
1.4 Arbetsmiljö.....	8
1.5 Lagar och förordningar	9
1.6 Tidigare forskning.....	10
1.7 Studiens syfte och frågeställning.....	11
1.8 Studiens nyckelord	11
2 Metod.....	11
2.1 Studieförberedelser	11
2.2 Metodval	12
2.3 Urval	12
2.3.1 Rekryteringsprocess.....	13
2.3.2 Informationsdokumentet.....	13
2.4 Datainsamling utifrån Ryff:s definition av välbefinnande	14
2.4.1 Intervjuguide.....	14
2.4.2 Pilotintervju	16
2.4.3 Lokalisation för intervju	16
2.4.4 Intervjuutförande	16
2.4.5 Dokumentering under intervju.....	17
2.5 Datahantering – transkribering	18
2.6 Analys av datamaterialet	18
2.6.1 Den hermeneutiska aspekten	19
2.7 Validitet och reliabilitet	20
2.7.1 Överförbarhet – generaliserbarhet	20
2.7.2 Trovärdighet	20
2.8 Etik.....	21
3 Resultat.....	21
3.1 Resultatredovisning.....	22
3.1.1 Autonomi	23
3.1.2 Bemästra	25
3.1.3 Inflytande.....	27
3.1.4 Personlig utveckling	30
3.1.5 Självacceptans.....	33

3.1.6 Värdefulla relationer	35
3.2 Sammanfattande resultat.....	40
4 Diskussion	41
4.1 Resultatdiskussion.....	42
4.2 Metoddiskussion.....	44
4.3 Konklusion	48
4.4 Förslag på vidare forskning.....	48
5 Omnämningen	49
Käll- och litteraturförteckning.....	50

Bilaga 1 Käll- och Litteratursökning

Bilaga 2 Rekryteringsdokument

Bilaga 3 Informationsdokument

Bilaga 4 Intervjuguide 1 (använd under intervju 1)

Bilaga 5 Intervjuguide 2 (använd under intervju 2–6)

Tabell 1: Komponenter för välbefinnande

Tabell 2: Resultatsammanställning utifrån komponenter för välbefinnande

1 Inledning

En kvalitativ studie med djupgående intervju har genomförts. Studiesyftet var att identifiera salutogena faktorer i sjuksköterskors arbetsmiljö som leder till subjektiv upplevelse av välbefinnande på arbetsplatsen.

1.1 Arbetsmiljö och välbefinnande

Arbetsmiljön är en stor del av människors vistelsemiljö och därmed utgör denna en arena av betydande vikt för välmåendepåverkan i vardagen. Arbetsplatsens roll för det mänskliga välbefinnandet kan så ses motiverat att lyfta.

Det salutogena perspektivet definieras av Nationalencyklopedin (2018) som *ett hälsofrämjande förhållningssätt, detta uppnått via omständigheter som bidrar välgörande och hälsobringande*. Arbetsmiljöverket (2016-10-28) framhåller i kunskapssammanställningen *Friska arbetsplatser för män och kvinnor*, att förmåga till att hantera de psykosociala och fysiska krav som kommer av arbetet till stor del beror på hur väl arbetsmiljön och organisationen bäddar för sina anställdas förutsättning till att klara av denna bemästring. Här delges också teorin om att skapandet av en god och för välbefinnandet gynnande arbetsmiljö inte endast bör ske genom eliminering av det patogena, utan minst lika stor del av arbetsmiljöarbetet handlar om att se och lyfta det som bidrar salutogent. I framkant för att gynna psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen finns en lista för i sammanhanget av en god arbetsmiljö motiverade punkter: balans mellan arbete och den privata tiden för arbetstagaren, tydliga mål förespråkas, balans mellan insats och belöning, en trygg anställning, kontroll över arbetet, att arbetet stimulerar och erbjuder inflytande. Slutligen framhålls det bra ledarskapet som tydlig komponent till en god arbetsmiljö. Ett ledarskap som är inkluderande och stödjande med en rättvis inställning till de anställda. (Arbetsmiljöverket 2016-10-28)

1.2 Sjuksköterskeyrket, arbetsmiljö och välbefinnande

I Försäkringskassans rapport från år 2013 var yrkeskategorin sjuksköterskor år 2012 en av de 10 toppande yrkestitlarna för risk att påbörja sjukfall på grund av en psykisk diagnos. Speciellt representerade i denna lista var just kontaktyrken där omvårdnad av andra människor är centralt. Detta verkar extra belastande och ledande till att drabba arbetstagaren med stressrelaterade psykiska diagnoser. Kontaktyrken framhölls i Försäkringskassans rapport som

mer utsatta i sammanhanget än exempelvis karriärsyrken som inte i samma utsträckning kretsar kring att ansvara för andra individers mående. Kontaktyrken uttalas därigenom som mer psykiskt påfrestande för arbetstagaren. (Försäkringskassan 2013-12-06)

Strategier för att tillsammans och individuellt skapa ett hållbart klimat för en bättre folkhälsa i stort behöver utvecklas. Konkreta preventiva nycklar behöver implementeras, nycklar som gynnar välbefinnande och i förlängningen motverkar ohälsa. Föreliggande studie genomfördes med kärna i salutogent perspektiv och är relevant i sitt bidragande till kunskap om vilka arbetsmiljörelaterade friskfaktorer som återfinns på i regel stressdrabbade arbetsplatser. Studiens syfte var att identifiera orsaker till känslan av välbefinnande på arbetsplatsen hos yrkesverksamma sjuksköterskor.

Folkhälsomyndigheten belyser god hälsa och välbefinnande som en viktig samhällelig resurs - tyngd läggs vid att god hälsa och välbefinnande leder till minskad sjukfrånvaro som i sin tur lägger grund och banar för ökad produktivitet och effektiv arbetskraft (Folkhälsomyndigheten 2015-03-17). Vinster av identifierade salutogena arbetsmiljöfaktorer, förutom en ökad folkhälsa, skulle vara att företag och samhälle kan förvänta sig en ekonomisk avkastning. Med reducerade sjukskrivningar och sjukvårdskostnader samt minskat produktionsbortfall skulle en finansiell vinning vara att vänta, resurser som skulle kunna användas till att innovera och gynna samhället genom exempelvis förbättrade arbetsförhållanden och utvecklande av hälsofrämjande miljöer.

Folkhälsomyndigheten (2017-04-27) framhåller att stressrelaterad ohälsa är ett växande problem som kryper allt längre ner i åldrarna i Sverige. Stressrelaterad ohälsa kan relateras till ogynnsam arbetsmiljö och om obalans mellan individens exponering för stress och tid till återhämtning varat under lång tid (Arnetz & Ekman 2013 s. 316). Stressrelaterade besvär ökade från 31 000 fall till 68 000 fall mellan åren 2010 till 2015. En siffra där kvinnorna var överrepresenterade. Med bakgrund i detta efterfrågas kunskap om medel för att förebygga psykisk ohälsa (Lidwall & Olsson-Bohlin 2016). Vikten av en vistelsemiljö som gynnar salutogent hamnar i sammanhanget centralt, däri ligger behov av att utöka kunskapsfältet inom vilket denna studie ämnar bidra till.

1.3 Välbefinnande som salutogen faktor

Enligt Carol D. Ryff & B. Singer (1989) är de främsta komponenterna i *välbefinnande* att känna självaktning och förmåga att bemästra samt ha kvalitativa relationer med andra. *Ryff's Psychological Well-Being scales* definierar välbefinnande som: Upplevelse av förmågan att bemästra vardagen, accepterande av sig själv/självacceptans, positiva relationer med andra, mening i livet, personlig utveckling och autonomi. Enligt Ryff och Singer (1989) ses dessa sex komponenter önskvärda att uppnås inom gränserna för individens arbetsmiljö för att värna om arbetstagarnas välbefinnande på arbetet.

Här följer kort punktlista med beskrivning för var komponent:

- Upplevelse av förmågan att bemästra vardagen:

Detta innebär enligt Ryff en känsla av duglighet och kontroll. Även att använda sig av omgivningens erbjudande möjligheter.

- Accepterande av sig själv/självacceptans:

Detta innebär enligt Ryff att se, acceptera och erkänna alla nyanser av en själv och i detta ha en positiv självbild i det som är och på det som tidigare varit.

- Positiva relationer med andra:

Detta innebär enligt Ryff att genom förtroendefulla och varma relationer, visa intimitet, stark empati och ömhet samt visa omtanke för andras välfärd.

- Mening i livet:

Detta innebär enligt Ryff känsla av ett meningsfullt liv, inräknat både det som är och det som varit. Att uppleva riktning och mål i livet.

- Personlig utveckling:

Detta innebär enligt Ryff att uppleva personlig utveckling och ha en öppensinnad inställning till nya erfarenheter. Att kontinuerligt känna egenförbättring och upplevelse av att sin potential förverkligas.

- Autonomi:

Detta innebär enligt Ryff att inre värderingar styr beteendeval, känsla av att bestämma över sig själv. I detta syns förmåga att motstå sociala tryck.

(Ryff 1989)

I denna studie användes definitionen av de sex välbefinnandekomponenterna i Ryff:s *Ryff's Psychological Well-Being scales* som definition av begreppet välbefinnande. (*Ryff's Psychological Well-Being scales*)

1.4 Arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket (2015-06-24) definierar *arbetsmiljö* som organisatoriska, fysiska som sociala förhållanden på arbetsplatsen. Med inspiration från denna definition avsågs i denna studie *arbetsmiljö* inkludera alla bidragande element som finns i arbetstagarens vistelsemiljö under arbetstiden. Allt från kollegialt klimat till fysiska ting som hjälpmedel och inredning ämnas tillgodoses och brukas i syfte att besvara frågeställningen.

Peter Warr:s modell, *Vitaminmodellen*, för trivsel på arbetsplatsen illustrerar teman för att behålla en god balans. Detta gestaltas med 12 faktorer: "Möjlighet till personlig kontroll, möjlighet att använda sin kunskap, mål eller arbetskrav, omväxling, tydlighet från omgivningen, sociala kontakter och stöd, tillgång till ekonomiska resurser, fysisk säkerhet, värderad social position, stödjande ledarskap, karriärmöjligheter samt rättvis behandling". Faktorerna lyfts upp som viktiga för individens välbefinnande i såväl arbets- som privata liv. Warr menar att dessa 12 identifierade faktorerna är nyttiga men att tillförsikt bör antas i förhållande till dem: liksom vitaminer kan faktorerna ha avklingande effekt om de överkonsumeras och därmed verka mindre bidragande till välbefinnande och hälsoökning. (Warr 1987)

Förhållandet mellan yttre krav, individens utrymme till eget beslutsfattande eller handlingsutrymme i arbetet samt stöd från omgivningen illustreras i Karasek och Theorells (1990) *Krav-kontroll-stödmodell* som berör tre huvudkomponenter: Krav, som handlar om den mentala belastning som disponeras en arbetsuppgift, detta kan omnämnas som produktivitetskrav. Kontroll eller handlingsutrymme, som syftar till kompetens i arbetet, möjlighet till att fatta beslut och kontroll över de ställda kraven på individen och situationer som uppstår. Stöd, som lyfter en fungerande social support till arbetstagaren, från ledning, chefer och kollegor. Detta stöd inkluderar återkoppling, guidning i arbetet och den kollegiala gemenskapen.

Om rätt och tillräckligt stöd upplevs och arbetstagaren ges möjlighet till och kan fatta de beslut denne behöver för att uppfylla sina uppgifter, kan en större andel krav bemästras av

arbetstagaren. Eftersträvansvärt är en arbetsplats med balans och som utefter de rådande omständigheterna skapar sig ett hållbart arbetsklimat där harmoni råder mellan de tre komponenterna för krav, kontroll och stöd. (Karasek & Theorell 1990)

1.5 Lagar och förordningar

Ett av FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling handlar om att öka den globala hälsan och välbefinnandet. Psykiskt förbättrad hälsa är inkluderat och skall främjas. (Agenda 2030-delegationen 2015)

Gemensamt med samtliga andra 52 länder inom WHO:s Europaregion har Sverige antagit policyramverket "Hälsa 2020" att arbeta i linje med. Policyns syfte är att öka hälsa och välbefinnande i samhället. Ett av två strategiska mål i dokumentet behandlar ledarskapets roll som viktig utgångspunkt i styrning av hälsa för att framgångsrikt gynna en salutogen trend. (Folkhälsomyndigheten 2015-03-17)

Regelverket *Systematiska arbetsmiljöarbetet* (SAM) med tolv paragrafer innehåller föreskrifter och regler om hur arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser skall behandlas. Dessa regler är hållpunkter för att skapa en arbetsplats där miljön är god. Detta ramverk innefattar att undersöka och utreda verksamheten och genom det synliggöra riskbedömningar för att sedan vidta åtgärder, skapa handlingsplaner och kontroll över situationen. Att tillämpa arbetsmiljöpolicy och ha årliga uppföljningar tillsammans med att följa rutiner, adekvat medverkan, lämplig fördelning av uppgifter och tillräcklig kompetens och kunskap för att leda arbetet mot en bättre arbetsmiljö. (Arbetsmiljöverket 2018-04-25)

Arbetsmiljölagen (AML), kapitel 2 *Arbetsmiljöns beskaffenheter* (2017-10-05), redogör för arbetsgivarens skyldigheter att bibehålla en god arbetsmiljö för hälsosamma samt välmående arbetstagare: Det handlar om inflytande, utvecklingsmöjligheter, uppskattning, krav och kontroll. Det handlar om hänsynstagande och lyhördhet för olika behov hos arbetstagarna, om fysisk och psykisk riskreducering, det handlar om styrning och om arbetstidens fördelning. Det handlar också om kollegialt utbyte och samarbete samt variation. (Arbetsmiljöverket 2017-10-05)

1.6 Tidigare forskning

Om arbetsmiljörelaterade hälsofaktorer finns forskning inom både den salutogena och den patogena ramen. I studieområdets intresse ligger att kartlägga nya faktorer samt uppmärksamma det i nuläget befintliga för att se hur studien i sitt bidragande kan komplettera eller öppna upp för ytterligare forskning på temat.

Presentationen av resultaten från en studie från år 2016 gick hand i hand med den valda målgruppen för denna studie: I rapporten framgick att speciellt sjuksköterskestudenter uttryckt förväntningar och farhågor inför övergången till arbetslivet som handlade om: Bristande tro på sin egen kompetens och oro för ansvar för människoliv. De väntade sig bristande tid för vila och otydliga arbetstider. De var också rädda för att inte ha tid till familjen och de förväntade sig också att etablerade medarbetare skulle behandla dem nedlåtande. (Saber, Anglade & Schirle 2016)

Enligt en svensk systematisk litteraturgranskning av Lindberg och Vingård (2012) där indikatorer för hälsosamma arbetsmiljöer eftersöktes, landade författarna i slutsatsen av nio punkter som grundande för hälsogynnande arbetsmiljöer: Samverkan, individuell utveckling, erkännande, de anställdas engagemang, en tillgänglig och rättvis ledning, autonomi och empowerment, lämplig bemanning, god kommunikation och en fysiskt säker arbetsplats. Även balans mellan krav på arbetsplatsen och kontroll över de tilldelade uppgifterna har identifierats som betydande för välmående i arbetet (Försäkringskassan 2013-12-06).

I en kanadensisk litteraturöversikt från år 2012 var syftet att kartlägga hur de kroniska stressorer som kommer med yrket som akutsjuksköterska kan verka bidragande till utveckling av utbrändhet. Därtill var även syftet att försöka bilda strategier kring vad som kan verka skyddande mot utbrändhet. Det inhämtade materialet som granskades var daterat från år 2007 till 2012 och inkluderade forskning utförd på vuxna populationer i västkulturer. (Epp 2012) Sammanställningens konklusion var att cheferna för de aktuella verksamheterna spelade en avgörande roll i att förebygga utbrändhet. Detta skulle uppnås genom att skapa stödjande arbetsmiljöer för personalen. Strategier att tillämpa för att uppnå detta exemplifieras som i att för chefen vara tillgänglig för sjuksköterskorna. Chefen skulle även främja de kollegiala relationerna mellan och inom samtliga discipliner för sjukvårdsverksamheten. Ytterligare skyddande strategier var att skapa rådgivande samt stödjande team tillgängliga för de anställda att bruka till att samtala om tunga intryck och upplevelser som kommer med yrket. Centralt

visade sig även vara att skapa skyddsnät runt team av sköterskor som en strategi till att motverka utbrändhet: Det vill säga att utgöra ett supportsystem för varandra och tillsammans implementera och etablera strategier för hur de kan ta hand om sig själva och varandra på arbetsplatsen. (Epp 2012)

Den globala situationen för utbredningen av stressrelaterad ohälsa bland sjuksköterskor finns synlig och representerad i forskningsprojekt runt om i världen. Den presenterade datan som tagits del av delger ett utdrag ur hur det idag ser ut, samt indikerar för relevansen av fortsatt forskning på ämnet.

1.7 Studiens syfte och frågeställning

Syftet med studien var att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor.

Frågeställningen som behandlats var: Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känsla av välbefinnande i arbetet?

1.8 Studiens nyckelord

Välbefinnande, salutogent perspektiv, prevention, arbetsmiljö, arbetsmiljöfaktorer, hälsa.

2 Metod

2.1 Studieförberedelser

För att besvara studiens frågeställning och syfte, att identifiera salutogena faktorer i sjuksköterskors arbetsmiljö som leder till upplevelse av välbefinnande, genomfördes en grundlig studieförberedelse. Arbetsprocessen innefattade idéframställning, metodval, informationssökningar, utformning av rekryterings- samt deltagarinformation och precisering av den tilltänkta målgruppen.

Som inledning diskuterade studieledarna grundligt tematiseringen och konceptualiseringen av studien (Hassmén & Hassmén 2008, s. 253–254), hur materialet skulle analyseras samt vilken ansats som skulle brukas. Enligt Kvale och Brinkmann (2014, s. 144) sju stadier i en intervjuundersökning är tematisering och planering de två första stegen. Syftet med detta var

att från start anrätta en så tydlig bas som möjligt för att inte stöta på missförstånd eller antagande av olika ståndpunkter studieledare emellan. Detta förarbete genomfördes även som verifiering av det tillvägagångssätt som skulle användas i intervjusituationerna. Med andra ord konkretiserades målet med de planerade mötena med sjuksköterskorna för att kunna inhämta så tydlig och ändamålsriktiga data som möjligt när väl informationsinhämtningen ägde rum.

2.2 Metodval

I studien har kvalitativ metod använts med deduktiv ansats och djupgående seminstrukturerad forskningsintervju med utgångspunkt i Ryff:s välbefinnandekomponenter (*Ryff's Psychological Well-Being scales*). Syftet att lokalisera subjektiva upplevelser av välbefinnandefaktorer i sjuksköterskors arbetsmiljö motiverade användandet av den kvalitativa forskningsmetodiken, då inriktningens kärna utgår från att genom insamlad deskriptiva data förstå hur respondenterna upplevde sin omvärld. I linje med Hassmén och Hassmén (2008, s. 104) ämnar metoden finna ett sammanhang och en stomme i informationen som inhämtats från respondenterna. Metodvalet speglar så studiesyftet väl i att finna salutogena faktorer och mönster i individers arbetsmiljö.

Prioritet lades på att se till att den relativt korta studieperioden användes väl till att inhämta så informationsrika data som möjligt genom att välja ett vad som ansågs rimligt antal intervjutillfällen med respondenter som var informationsrika. Tidsramen för studien motiverade valet att utföra sex djupgående intervjuer. Intervjuerna utfördes löpande under veckorna åtta till och med 14 under våren 2018.

2.3 Urval

Målgruppen för studien var yrkesverksamma sjuksköterskor i åldrarna 25 till 55 år med minst ett års arbetslivserfarenhet som heltidsverksamma inom professionen. Ytterligare rekryteringskrav var att i anamnesen ej ha en historik av utmattningssyndrom eller sjukskrivning på grund av annan stressrelaterad ohälsa.

Målgruppen valdes med bas i att sjuksköterskor uppmärksammas som en hårt pressad yrkeskategori. Människovårdande yrke med emotionella krav har visat särskilt hög prevalens av stressrelaterad ohälsa (Maslach 2001). Därför valdes att rikta in intervjuerna kring salutogen arbetsmiljö till de sjuksköterskor som lyckats undvika stressjukdom. Förhoppningen var att

uppfylla studiesyftet att identifiera vilka arbetsmiljöfaktorer som skänker välbefinnande. Med den verklighetsbaserade subjektiva respondentinformationen som en intervjustudie genererar fanns förhoppning om att utöka kunskapsfältet inom vad en salutogen arbetsmiljö i en stressdrabbad yrkeskategori kunde generera för framtiden. Att öka hälsan hos vårdpersonal för en hållbar och kvalitetssäkrad vård i Sverige är aktuellt, vilket också låg till grund för att rikta in studien på vårdsamhället och sjuksköterskor.

Rekryteringen föreliggande denna studie resulterade i ett urval om sex respondenter för djupgående intervju, samtliga kvinnor. Åldersspannet för deltagarna sträckte sig mellan 25–54 år och medelåldern var 32 år. Fyra av deltagarna var verksamma inom vårdverksamhet i Stockholm, en deltagare arbetade i Uppsala och en i Örebro. Spannet för antal år som arbetsverksam sjuksköterska var 1–21 år.

2.3.1 Rekryteringsprocess

Efter att ha utformat rekryteringskraven startade processen att ta kontakt med potentiella respondenter. Ett rekryteringsdokument skapades i syfte att ge handfast information om studien, se bilaga 2. Syftet med dokumentet var att etablera en första förbindelse och vidare genom denna nå en större massa av potentiella deltagare till studien. Även telefonsamtal användes för att söka möjliga studiedeltagare. Ett omfattande eftersökningsarbete genomfördes. Sökandet vändes till tre huvudsakliga arenor: samtliga större sjukhus i Stockholm, lärosäten som tillhandahåller sjuksköterskeutbildningens alumniverksamheter, samt studieledarnas omgivningsskrets och deras bekanta med erfarenhet i branschen som delgav tips om potentiella respondenter. Ett så kallat bekvämlighetsurval (Hassmén & Hassmén 2008, s. 109) låg som största källa till att finna respondenter.

Vid visat intresse från potentiell respondent skickades ett informationsdokument till denne med grundligare information om studien (se 2.3.2). Därefter följde vid överenskommet deltagande att gemensamt avlägga tid och plats för intervjutillfället.

2.3.2 Informationsdokumentet

Ett informationsdokument upprättades för potentiella respondenter att tillgå. Informationen förmedlades som grund för dessa att kunna fatta ett eget informerat beslut om huruvida deltagande var aktuellt eller ej. Det etiska övervägandet som tillhör den kvalitativa

forskningsmetoden med de fyra grundkraven: information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande av data beaktades noga i denna studie (Hassmén & Hassmén 2008, s. 391). Dessa framfördes till respondenten tillsammans med förtydligande om det frivilliga i deltagandet, anonymitet och friheten till att avbryta samarbetet när som helst under tiden för studien. Se bilaga 3 för komplett informationsdokument.

2.4 Datainsamling utifrån Ryff:s definition av välbefinnande

Hela studiens utformning och genomförande har utarbetats utifrån Ryff:s definition av vilka främsta komponenter som föranleder välbefinnande. Dessa komponenter återfinns i Ryff:s *Ryff's Psychological Well-Being scales* samt i studien *The contours of positive human health* av Ryff och Singer (1989) och komponenterna är: att ha kvalitativa relationer med andra, att uppleva förmågan att bemästra vardagen, accepterande av sig själv/självacceptans, mening i livet, personlig utveckling och autonomi.

Med denna studies syfte att identifiera faktorer som leder till subjektiv upplevelse av välbefinnande i sjuksköterskors arbetsmiljö har Ryff:s definition av välbefinnandets sex komponenter anammats och utgjort den grundläggande basen som denna studie står på i datainsamlingen. Applicerandet av definitionen reflekteras inom vilka kategorier denna studie hos respondenterna har sökt efter salutogena arbetsmiljöfaktorer. Detta syns genom att intervjuguidens frågor utformades utifrån Ryff:s ovannämnda definition.

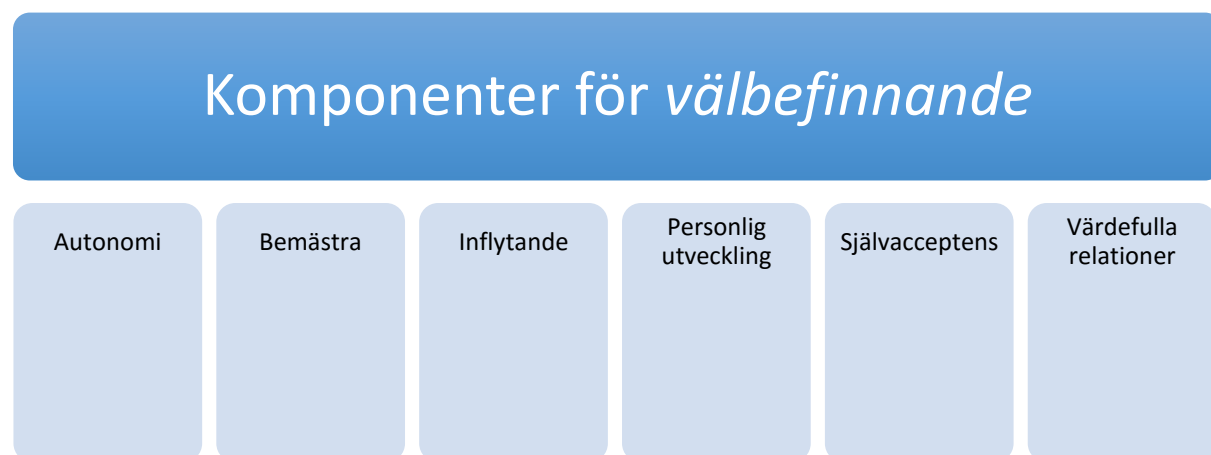
2.4.1 Intervjuguide

För att bibehålla fokus på det studiecentrala syftet och bibehållen linje med studiens kärna i välbefinnande, upprättades en intervjuguide för studieledarna att följa och förhålla sig till under intervjuerna. Den semistrukturerade intervjuguiden innefattade en ram om 18 frågor i en bestämd ordningsföljd med en valfri paus i mitten vilket gav en grundstruktur och skelett i intervjuutförandet. Samtliga intervjufrågor var indelade att tillhöra/härleda till Ryff:s delkomponenter: att känna förmåga att bemästra vardagen, att ha kvalitativa relationer med andra, accepterande av sig själv/självacceptans, personlig utveckling och autonomi (*Ryff's Psychological Well-Being scales*). Med resonering kring att komponenten "mening i livet" inkluderar individens totala livsvärld ansåg studieledarna att denna var svår att isolera endast till frågor kring arbetsmiljöfaktorer, varför denna komponent valdes att ej inkluderas i utformandet av intervjufrågorna. Istället lades komponenten *känsla av inflytande* in i

intervjuguidesstrukturen. Inflytande ses enligt Karasek och Theorells *Krav-kontroll-stödmodell* (1990) som en av de bidragande faktorerna till känsla av upplevd kontroll och står således för bidragande till välbefinnande i bemärkelse av att vara motverkande upplevelsen av för höga krav. Även Arbetsmiljöverket AFS 2015:4 (2015-10-01) lyfter inflytande som en bärande komponent för välbefinnande på arbetsplatsen. Därför ansåg studieledarna att känsla av inflytande står för salutogen relevans och det beslutades vara av värde eftersöka vilka arbetsmiljöfaktorer som förknippas med att känna inflytande över sin arbetsituation. Se tabell 1 för intervjuguidens delkomponenter. Semistrukturen valdes även med grund i att skapa möjlighet till improviserade följdfrågor under hela intervjun. Detta ökade förutsättningarna att förstå respondenten och att nå kärnan i respondentens svar som knöt an till och hade relevans för studiens frågeställning och syfte.

Det första intervjuguidesutkastet testades i en pilotintervju (se 2.4.2) med syfte att bepröva och verifiera utformning, formulering och validitet. Pilotintervjun visade om vidare korrigering av intervjuguiden föreföll vara nödvändig i syfte att säkerställa intervjusvarens ledning till att besvara studiens frågeställning och därmed ge ett begynnande svar på studiesyftet. Efter pilotintervjun modifierades guiden till en fastställd version, bättre anpassad att nå validerat datamaterial, se bilaga 4. Denna version användes till det första studieinkluderade intervjutillfället. Därefter justerades frågorna ytterligare och antog en form som brukades vid resterande fem intervjuer, se bilaga 5.

Tabell 1: *Välbefinnandekomponenter som används i föreliggande studie.*



2.4.2 Pilotintervju

Tillfället för pilotintervjun ägde rum i hemmiljö hos en av studieledarna. Två studieledare och en respondent närvarade. Proceduren genomfördes i likhet med de sedan tänkta studieinkluderande intervjuerna. Respondenten vid intervjun var yrkesverksam inom skolväsendet, således besatt hon ett kontaktyrke. Respondenten var 30 år och hade ej varit sjukskriven till följd av stressrelaterad sjukdom.

2.4.3 Lokalisation för intervju

Flexibilitet och formbarhet är två bärande komponenter i intervjusammanhanget (Hassmén & Hassmén 2008, s. 106), dessa delar var ständigt närvarande under hela studien för att nå en så informationstät datamassa som möjligt. Detta anammades genom att studieledarna utefter respondenternas situationer och premisser anpassade intervjuplatsen efter deltagarnas behov och önskemål. Det enda kravet från studieledarnas sida var att intervjumiljön som brukades gav möjlighet att skapa det som för ändamålet önskades: trivsel för respondenten samt en ljudnivå som tillät upptag av ljudinspelning. Flexibiliteten möjliggjorde deltagandet för en del av respondentskaran genom att ett fåtal intervjuer utfördes via videosamtal som lösning till förhinder av ett fysiskt mötestillfälle. Att intervjumiljön var någorlunda tyst var en viktig parameter och förutsättning för att minimera störningsmoment som möjligt skulle orsaka distraktion från samtalet.

2.4.4 Intervjuutförande

Hassmén och Hassmén (2008, s. 256) betonar vikten av att skapa en anda av förtroende och positivitet innan och under intervjutillfället. Detta för att bädda för en så informationsrik berättelse som möjligt från respondenten. Med utgångspunkt i detta genomsyrade intervjuerna ett fullt riktat fokus för respondentens intressen och viljor vilket möjliggjorde denna atmosfärsmässiga beståndsdel.

Respondenten välkomnades och fick inta en plats i rummet där denne kände sig bekväm, studieledarna anpassade sig efter respondentens val. Vikten av att respondenten är bekväm är betydande för trivsel vilket i förlängning kan leda till en mer framgångsrik intervju.

Inledningsvis ombads respondenten att signera informationsdokumentet (se 2.3.2) som ett deltagandemedgivande med tillhörande rättigheter som studiedeltagare. Medgivandet innebar

att de deltog frivilligt och med en informerad basis. Ett sådant medgivande är enligt Hassmén och Hassmén (2008, s. 205) ett lämpligt inslag i forskningssammanhang. Även studieledarna signerade dokumentet. Två upplagor av detta dokument signerades vid varje intervju för deltagarna och studieledarna att behålla varsitt. Vid intervjuerna över videosamtal skedde en muntlig genomgång av dokumentet och sedan muntligt medgivande.

Fortsättningsvis delgavs muntlig information om den valda definitionen av välbefinnande (*Ryff's Psychological Well-Being scales*) som denna studie baserades på, samt information om att intervjufrågorna hade grund i denna definition. Även innebörden av vad som menades med ordet *arbetsmiljö* meddelades muntligt.

Respondenten uppmuntrades att ställa frågor när som helst under mötet. I enlighet med Hassmén och Hassmén (2008, s. 256) råd att inleda en intervju med att fråga om respondenten har några frågor kring studiens syfte gjordes detta. Vidare intervjuteknik gick i linje med Kvale och Brinkmanns (2014, s. 125) "utforskaren". Intervjun fortlöpte, en paus erbjöds efter hälften av frågorna, öppen för respondenten att anta eller tacka nej till. Avslutningsvis avtackades respondenten hjärtligt för sitt deltagande.

Varje intervju var utsatt att pågå mellan tidsspannet minimum 30 minuter och maximum 45 minuter. Antalet frågor samt den upplevda omfattningen av svaren på dessa under pilotintervjun motiverade det ungefär beräknade tidsomfånget för de studieinkluderade intervjuerna. En för intervjun längre tid riskerade att orsaka respondent och studieledare minskad koncentration och intresse i slutskedet av mötet (Hassmén & Hassmén 2008, s. 259). Vidare hade tidsspannet också betydelse för det väntande analysarbetet där den ljudmassa som skulle transkriberas uppskattades att inte bli allt för lång.

2.4.5 Dokumentering under intervju

Registrering av intervjumaterialet skedde vid varje respondentmöte. Ljudupptagningen möjliggjordes genom användandet av en dator med tillhörande inspelningsfunktion. Även en mobiltelefons ljudinspelningsfunktion användes sekundärt om behovet fanns för att säkerställa att ljudet registrerades. Upptagningen möjliggjorde det så för studieledarna att lägga all fokus på samtalet och respondenten och inte på att föra notering. Kvale och Brinkmann (2014, s. 218-219) menar att inspelningsmediet ger större frihet och möjlighet för intervjuledaren att engagera

sig i respondenten och dennes berättelse. Ingen vikt lades vid observation av respondentens beteende eller tonfall vid tillfället för intervjun. Endast vokabulären utgjorde insamlat material.

2.5 Datahantering – transkribering

All insamlad ljudupptagning från samtliga intervjuer transkriberades till text fortgående efter var och en av intervjuerna. En studieledare lyssnade till inspelningen och skrev ner vad som sagts under respektive intervju. Transkriberingen handlar centralt om att omvandla datamaterialet från en skepnad till en annan. Detta krävs för att göra materialet mer tillgängligt för granskning. (Hassmén & Hassmén 2008, s. 260)

Kvale och Brinkmann (2014, s. 220-221) menar att den transkriberade intervjun blir vägen att följa mot en analysprocess. De framhäver också vinsten med att individen som för ner texten också har deltagit under den aktuella intervjun. Med denna bakgrund med sig in i transkriberingsprocessen så är risken för feltolkning samt förbisedda detaljer mindre. Dessutom leder denna nedteckning in i starten på analysen av datan och ger så transkribenten en första överblick av materialet som inleder analysen. Efter transkriberingen och studieutförandet raderades ljudinspelningarna.

2.6 Analys av datamaterialet

Analysen av föreliggande studies insamlade datamaterial antog en deduktiv ansats då processen att söka efter arbetsmiljöfaktorer och mönster utgick från Ryff:s teori om vilka komponenter som ingår i begreppet välbefinnande (*Ryff's Psychological Well-Being scales*). Med denna grund har innehållsanalys med systematisk granskning av det transkriberade intervjumaterialet använts. Enbart de verbala intervjuvaren har analyserats, utan att involvera de för studieledarna observerade beteendena eller uppfattade tonfallen vid intervjutillfället. Med syfte att säkerställa att intervjufrågorna bibehöll en önskad kvalitet i genererade intervjuvar analyserades intervjumaterialet från första intervjun direkt efter intervjun. Denna analys antog yttligare karaktär och användes inte som resultatgrundande, enbart för att få en god helhetssyn och överblick på innehållet och att igen kontrollera och säkerställa intervjuguidens validitet.

När samtliga intervjuer var genomförda påbörjades det resultatgenererande analysarbetet. Inledningsvis analyserade studieledarna oberoende av varandra datamaterialet från intervju ett och två för att säkerställa att tankesättet i hur texten tolkades var lika. Sedan fortsatte analysen

av resterande intervjuer med samma oberoende tillvägagångsätt. Att analysen inledningsvis genomfördes oberoende av varandra som tillvägagångsätt anses enligt Hassmén och Hassmén (2008, s. 323) öka analysens trovärdighet. Efter detta sammanställdes studieledarnas respektive analyser till ett samlat resultat. Då studiesyftet var att identifiera vilka arbetsmiljöfaktorer som associerades med respektive delkomponent inom Ryff:s välbefinnandedefinition så analyserade studieledarna således också var komponents kopplade intervjufrågor separat.

Dekoderingen av datamassa skedde stegvis med förhoppning att få en organiserad analys. I varje intervju identifierades citat och ur dessa identifierades sedan för studiesyftet och studiefrågeställningen de meningsbärande komponenterna - framträdande och identifierade arbetsmiljöfaktorer. Både latent och manifest innehållsanalys (Hassmén & Hassmén 2008, s. 323) genomfördes med förhoppning att nå en fullständig upptagning av information. Identifierandet av konkreta formulerade arbetsmiljöfaktorer antogs med manifest analys medan mer abstrakta upplevelser av faktorer som orsakar välbefinnande analyserades både manifest och latent.

En kategorisering av de identifierade arbetsmiljöfaktorerna genomfördes genom att hitta röda trådar och teman i respondentsvaren. På så vis var förhoppningen att både identifiera vilka mer övergripande faktorer som upplevdes betydande för välbefinnande, samt även en innehållsbank av mer konkreta och handfasta arbetsmiljöfaktorer. Kategorierna namngavs med övergripande rubriker för att bli följt av det mer djupdykande i löptext kring salutogena faktorer. Citat bevarades för att redovisa det autentiska material som resultatet härstammade utifrån.

2.6.1 Den hermeneutiska aspekten

Hermeneutik innebär att tolka textmaterialet (utöver det direkt givna) tills en uppfattning av textens inre sammanhang anses vara uppnått, utan förekomst av logiska motsägelser (Kvale & Brinkmann 2014, s. 252), det som omnämns mättnad i informationsflödet. Analysprocessen i denna studie inkluderade antagandet av hermeneutik, att för studieledarna subjektivt uttyda och förstå den transkriberade intervjutexten. Detta angreppssätt i analysarbetet förväntades bidra med en uppfylld önskan om att finna mönster och teman i materialet.

2.7 Validitet och reliabilitet

Den kvalitativa forskningsmetoden som bygger på tolkning av data anses enligt Hassmén och Hassmén problematisk att bedöma upprepbarheten på, av anledningen att resultaten kommer från hermeneutisk tolkning genomförd av den aktuella forskaren. Reliabilitetstermen omnämns i kvalitativ forskning som tillförlitlighet, pålitlighet och upprepbarhet. Tillförlitligheten gynnas då olika personer tolkar datan för att sedan jämföra sina analyser och se om de stämmer överens. Samma eller likvärdiga tolkningar av material ökar tillförlitligheten och så reliabiliteten. (Hassmén & Hassmén 2008, s. 136) Studieledarna i denna studie utförde analysprocessen efter nyss nämnda procedur, genom separat granskning av textmassan och senare jämförelse tillsammans för att se att respektives tolkningar gick ton i ton med varandra.

Validitetsmättet ger indikation på hur kvalitetsmässigt stark studien är. Värdet av måttet nås genom att granska i vilken utsträckning den genomförda undersökningen speglar det som för studien är tilltänkt att se närmare på. Det vill säga för denna studie hur väl arbetsmiljöfaktorer som nämnts faktiskt har fångat generering av välbefinnande på arbetsplatsen. Inom hermeneutisk forskning, i vilken denna studie delvis faller inom ramen för, innebär validitet en indikation på rimligheten i den utförda tolkningsprocessen. (Hassmén och Hassmén 2008, s.137)

2.7.1 Överförbarhet – generaliserbarhet

Samtliga studierespondenter var sjuksköterskor och har i anamnesen ej drabbats av stressrelaterad sjukskrivning, detta utgjorde grund för att resultatens överförbarhet skulle gå att applicera på denna populationskategori. Inom respondentskaran återfanns en heterogen urvalsgrupp avseende olika erfarenhetsbaser och ålder, således insamlades perspektiv och synpunkter från individer med brett spann. Detta ansågs också öka resultatets trovärdighet till ett generaliserbart resultat inom yrket "sjuksköterskor" som helhet. Dock kan problematiseras att studieurvalsgruppens omfattning var litet i deltagarantal samt att alla respondenter var kvinnor, vilket minskar tyngden i studiens resultatöverförbarhet.

2.7.2 Trovärdighet

Trovärdighet värderas utifrån hur tillförlitlig den inhämtade datamassan är tillsammans med den tolkning som gjorts. Hur genomförandet av studiens moment skett influerar pålitligheten av de dragna slutsatserna och trovärdigheten ökar även genom att transparens finns från

forskarnas sida i att synliggöra genomförandet (Hassmén & Hassmén 2008, s. 155). Ingående i denna studie är ett gediget fokus på Ryff och Singers (1989) definition av välbefinnande som utgångspunkt. Att ha ett grundligt fokus på att datainsamlingen går i linje med studiens frågeställning är enligt Hassmén och Hassmén (2008, s. 156) grundläggande betydelsefullt för att bibehålla en kvalitativ validitet. Enligt Hassmén och Hassmén (2008, s. 159) är också kritisk reflektion genom studien centralt inom validitet. Valet av att genomföra en pilotintervju med två efterföljande redigeringar av intervjuguiden motiverar därför denna studies validitet. Inom den kvalitativa studiens validitetsram finns även risk för förekommande bias i och med att tolkningsinverkan kan förvränga respondentens sanna subjektiva upplevelse. Således finns denna risk i föregående studie. Att analysen av det transkriberade materialet genomfördes av studieledarna först separat för att sedan granska varandras analyser ansågs motverka denna bias och istället stärka denna studies validitet.

2.8 Etik

Forskningens etiska grundkrav (informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet) (Hassmén & Hassmén 2008, s. 390) rådde för hela studien. Deltagarna informerades gediget om studiens syfte, genomförande och metod både innan och under studiedeltagandet. Detta för att respondenterna med full autonomi skulle kunna välja att samtycka till deltagande samt känna frihet att avbryta när som helst utan krav på förklaring till varför. Informationen som i intervjuerna inhämtades från respondenterna var konfidentiell för obehöriga utanför studiens ramar att tillgå. Deltagarnas personuppgifter garanterades att anta anonym form. Intervjumaterialet brukades endast till specifikt denna studies nyttjande. Ingen lagbunden tystnadsplikt föreföll men Hassmén och Hassmén (2008, s. 256) betoning av en moralisk tystnadsplikt anammades och värderades högt av studieledarna. Vid slutet av varje intervju informerades respondenterna om sina möjligheter att ta del av det inspelade materialet samt att få se den slutgiltiga rapporten när denna är färdigställd.

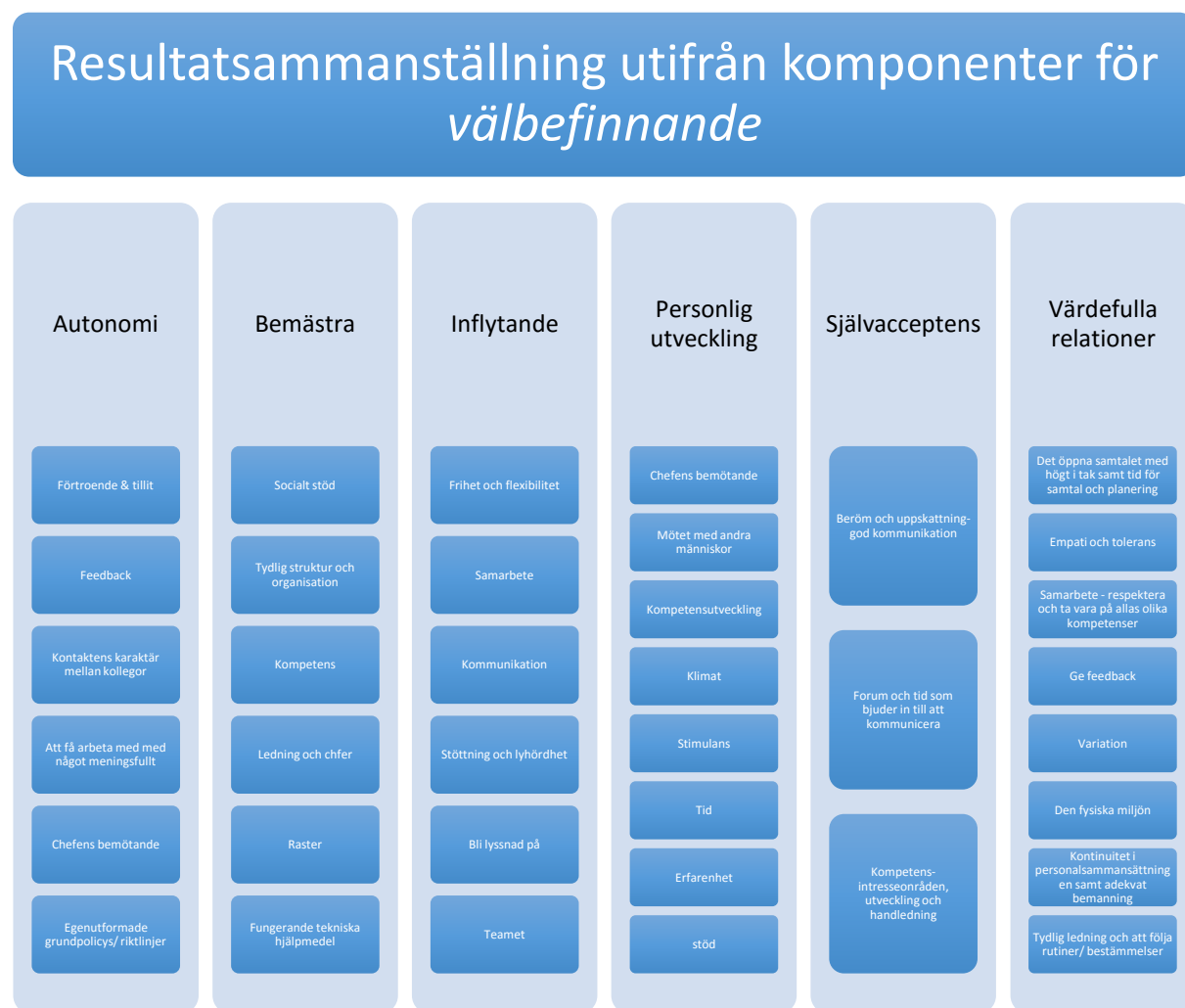
3 Resultat

Syftet med genomförd studie var att identifiera vilka faktorer i arbetsmiljön som ger känslan av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Detta uppnåddes genom att söka svar till frågeställningen om vilka faktorer på en arbetsplats som bidrar till känslan av välbefinnande i arbetet.

3.1 Resultatredovisning

Då kärnan i studien var att inom Ryff:s kategorisering identifiera vilka arbetsmiljöfaktorer som enligt respondenterna förknippas med respektive av Ryff:s definierade delkomponenter av välbefinnande (autonomi, upplevelse av förmågan att bemästra vardagen, accepterade av sig själv/självacceptans, positiva relationer med andra och personlig utveckling) plus komponenten inflytande, valdes resultatet att presenteras på följande sätt: En kategoriserad presentation följer där svaren som respondenterna angav gällande vilka arbetsmiljöfaktorer som förknippades med respektive komponent, presenteras en komponent i taget. Se tabell 2 för övergripande kategorisering av identifierade välbefinnandebringande arbetsmiljöfaktorer inom respektive välbefinnandedelkomponent som identifierades.

Tabell 2: Sammanfattande resultatsammanställning av arbetsmiljöfaktorer.



3.1.1 Autonomi

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: att känna autonomi och kunna agera utifrån egna värderingar.

Förtroende och tillit

Att få mandat, ansvar och förtroende att utföra sitt jobb, ”ansvar under frihet”, upplevdes lämna utrymme för att i arbetet fatta egna beslut i arbetsutförandet. Där i upplevs utrymme att agera utifrån egna värderingar och med autonomi. Att få visst utrymme att lägga upp dagsschemat utifrån egna önskemål med föredragande ordningsföljd och tillvägagångssätt, utan att bli styrd eller kontrollerad. Givetvis dock utan att frångå ramen för vad som inkluderas sjuksköterskans roll i arbetsuppgifter, patientfokus och etikfokus. En respondent benämnde detta som ”professionell frihet”. Tilldelat mandat under förtroende, där i upplevs ett rum att ta ansvar utifrån egna värderingar, autonomi och drivkraft.

Feedback

Att få feedback i det i arbetet som åstadkommit med en grund i egen planering och egna val är en arbetsmiljöfaktor som uppmuntrar till att fortsätta agera med sin autonomigrundade bas, vilket är att föredra för välbefinnande. Även att bli sedd i och få omgivningens uppskattning för sin professionsspecifika kompetens, att denne de facto skiljer sig från andra kompetenser på samma arbetsplats och att bli erkänd som kompetent i sin profession, stärker också den autonomiska känslan i sin yrkesroll. Respondentcitat: *”Och det gör att mitt yrke blir som spetskompetens, att jag känner den här autonomiska funktionen att utför mitt egna arbete.”*

Kontaktens karaktär mellan kollegorna

I friheten att vara sig själv med sina kollegor finns också utrymme för autonomi i arbetsmiljön enligt många respondenter. Att i det bli respektfullt bemött av sina kollegor (inkluderat alla professionsöverskridande instanser) är arbetsmiljöfaktorer som skapar känslan av ett tillåtande klimat att agera utifrån sig själv och egna värderingar, att agera autonomiskt. Tillsammans skapar kollegor dynamiken på arbetsplatsen. Ett tillåtande, öppet samtalsklimat med högt i tak och tolerans för individen upplevdes uppmuntra känsla av autonomi – vilket banar väg dels för att agera utifrån sig själv och dels att ge feedback på hur en annans beteende har påverkat en själv, också det utifrån känsla av autonomi.

Konkreta exempel som nämndes på kommunikationstillvägagångssätt var att kommunikationen får ske med högt i tak, att inte behöva höra ett suckande vid ”enkel” fråga och att kollegor stöttar och visar acceptans, tror på varandra. Att tro på att alla kan jobbet och att en ibland ändå behöver stöttning i ”enkla” saker, att i det inte behöva bli ifrågasatt för sin kompetens utan istället fortfarande få förtroende och stöttning i det. Att det finns samarbete och tolerans för individens dagsform och utvecklingskurva. Häri nämndes också att ges möjlighet att utvecklas i sin takt – att skolas in och att lära sig i sitt eget tempo. Respondentcitat: *”Alla behöver olika tid, att det finns en acceptans för det”, ”Man måste få vara ny också, och vissa är nya en lång stund och då tycker jag att det är viktigt att få möjlighet till den tiden som behövs.”*

Att få arbeta med något meningsfullt

Att få arbeta med det som individspecifikt upplevs meningsfullt och viktigt upplevdes i sig också som att få tillämpa autonomi på arbetsplatsen. Respondentcitat: *”Tillfredsställelsen att hjälpa andra, det var därför jag blev sjuksköterska. Det är väldigt skönt att känna det när man avslutar dagen.”*

Chefens bemötande

Att chefen i samtal backar upp och stöttar om en patient är missnöjd nämndes som faktor för känsla av autonomi. Att chefen har personalens rygg menade respondenten ingav känsla av tillit från chefen, tillit till ens kompetens vilket skapade känsla av förtroende för sin egna autonomi i arbetsrollen.

Även att det finns utrymme och går att tala öppet med chefen om situationer. Känslan av att bli väl bemött i att tillåta sig själv i allt från att ”släppa på trycket” till att få komma med nya idéer och förslag, att få vara sitt fulla jag. (Respondenten menade detta även som en betydande komponent i kommunikationen med kollegor också).

Egenutformade grundpolicys/riktlinjer

En arbetsmiljöfaktor som belystes är att ha en grundvärdering och/eller policy på arbetsplatsen som personalen kommit fram till och format själva och tillsammans. I det ansågs det ligga möjlighet att utforma arbetsplatsens ramar utefter personalens egna åsikter och autonomi. Ledningens stöd i utformandet av ramverk ansågs vara en faktor betydande i detta, som en uppmuntran till att lyssna till sin egen autonomi. Följaktligen finnes sedan i denna överenskommelse en trygghet att också verkställa autonomiska ageranden (som är baserade på

egna viljor och val) och i det känna backning och stöd i ryggen genom en policy att luta sig tillbaka på, även att hänvisa kollegor till om dessa upplevs ej följa riktlinjerna.

3.1.2 Bemästra

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: att bemästra och klara av vardagen.

Socialt stöd

Att på arbetsplatsen ha ett etablerat öppet klimat mellan kollegorna där prestigelös kommunikation är ledordet angavs som ledande till att bemästra arbetet. Stöttning av varandra i arbetet och i det privata. Även support i genomförandet av uppgifter samt att lära av varandras kunskaper och metoder ansågs viktigt för att klara av arbetsdagen, ett kollegialt samarbete där man hjälper varandra om arbetsbördan är snedfördelad eller i svåra och nya situationer. Faktorer som alla genererade trygghet i arbetet. Sammantaget ett kollegialt samarbete där tolerans och öppenhet genomsyrar möten mellan människor, att se hela människan och inte bara yrkespersonen. Öppen kommunikation med högt i tak där frågor alltid är välkomna. Att få bekräftelse i sina vårdande beslut och i sitt arbete, uppmuntran och stöd och att ha kollegor som ställer upp för varandra, att ge och få. Kollegornas roll lyftes av majoriteten av respondenterna som bidragande till känsla av att bemästra arbetet. Respondentcitat: *”För mig är just nu, så handlar jobbet mycket om att jag har förbaskat roligt.”*, *“Haft lite otur med chefer, och därför har jag hängt i tack vare underbara kollegor istället.”*

Tydlig struktur och organisation

En tydlig struktur och organisation i arbetet, för dagen såväl som övergripande organisationsstruktur, lyftes som centralt för känslan av att bemästra arbetet. Konkreta faktorer som lyftes som exempel på tydlig organisation var tydlig planering, utvärdering och tid till reflektion. Tydligheten lyftes betydande i sammanhang av dynamiken likväl mellan kollegor som från högre organisationsnivå, chefer och ledning. Delaktighet i planeringen av verksamhetsdagen där chefer och personal tillsammans har möjlighet att lägga upp strukturen förespråkades. Respondentcitat: *”Och så avslutar vi alltid dagen med att sitta ner, alla som jobbat på dagpasset, och reflekterar: vad gjorde vi bra idag, vad kan vi göra bättre tills imorgon? [...] Det är ju också ett sätt att verkligen utvärdera hur det har gått.”*

Kommunikation

Centralt för känslan av att bemästra arbetsdagen framhölls i att kontinuerligt föra kommunikation och avstämningar med kollegor löpande under arbetsdagen, detta med en anda av högt i tak. Att kommunikationen skedde mellan de olika professionerna lyftes som ett centralt inslag, en sammantagen lyhördhet från kollegor och chefer. Även möjligheten till att konsultera annan part och återkoppla vårdande beslut i syfte att få hjälp eller bekräftelse uppgavs som trygghetsgivande för bemästrande.

Kompetens

Vikt i att adekvat kompetensnivån finns tillgänglig i verksamheten var för bemästrande en betydande arbetsmiljöfaktor för flertalet av respondenterna. Värdet av att individens kompetens likväl som den sammantagna kompetensnivån på arbetsplatsen är den rätta för uppgifterna och början uppgavs inge trygghet i arbetet. Påtalat var också en gedigen och tydlig inskolning som arbetsmiljöfaktor, angående tid och omfattning, för arbetstagaren då denne först kommer till sin nya arbetsplats. Också vikten av tillgång till att det finns erfaren personal som har jobbat på platsen länge är en betydande del för trygghet och ökat välbefinnande genom bemästrande. Respondentcitrat: *"Kanske att det finns, ja alltså att den totala kompetensen på arbetsplatsen är så pass hög att man inte känner sig ensam i en situation utan att det finns folk att fråga."*

Ledning och chefer

Ledningens och chefers roll uppgavs verka betydande i fråga om att gynna arbetstagarens känsla av att bemästra sitt arbete: ett tydligt ledarskap förespråkades. Exempel på tydligt ledarskap menades vara lyhördhet och delaktighet, att ledningen planerar in och respekterar raster, att chefen syns i verksamheten och kan rycka in och hjälpa till om så behövs, att chef och arbetstagare kan jobba sida vid sida. Det uppgavs skapa trygghet då chefen kan även den verksamhet som sker på golvet. Det ger trovärdighet i att chefen kan fatta beslut med bra grunder för alla delar av verksamheten. En stabil ledning att ta hjälp av i sitt bemästrande både på individnivå och som team.

Raster

Genuin möjlighet till ostörd återhämtning under arbetsdagen formulerades som bärande för att bemästra. Raster helt fria från ansvar. Beskrivning av att denna återhämtningsmöjlighet och chans att få personligt utrymme inger frihets känsla och motivation onämndes av flertalet respondenter. Tillräckligt med bemanning påtalades för trygghet i vetskapen om att man

kommer bli avlöst av en kollega, att man kommer få ta sina raster inom ett visst tidsspann, exempelvis gå på lunch (vilket i sig lystes som en egen konkret faktor till bemästrande av dagen). Respondentcitrat: *”Det är framförallt patientintaget: hur mycket patienter vi har. Så fort vi får överbeläggning och grejer och dom kallar in extrapersonal och man ska gå dubbelpass och jobba mer än sina 100 procent och sådana saker, då blir det tråkig stämning.”*

Även att få möjlighet att någon gång i veckan kunna ta en friskvårdstimme, till exempel gå till sjukhusets gym, påtalades som en gynnande faktor till att bemästra arbetet.

Fungerande tekniska hjälpmedel

Fungerande tekniska hjälpmedel och fysiska ting i arbetsmiljön påtalades för att kunna fullfölja sina uppgifter i yrkesrollen, något som härleddes verka bemästrande. Exempel på detta är fungerande datorer för administrativt arbete, rätt redskap tillgängliga för undersökningsprocedurer, ergonomiskt genomtänkta miljöer med bland annat höj- och sänkbara skrivbord och headset till telefon. Redskap som i arbetet avlastar kroppen i de ensidiga fysiska moment som uppstår i yrket.

Övrigt bidragande till att bemästra arbetsdagen uppkom en faktor i att möjlighet att disponera lokalerna efter de behov som uppkommer finns. Även miljömässiga faktorer som hur arbetsplatsen är inredd och att i det få viss frihet att inreda miljön utefter eget tycke, att göra det personligare, skapar trivsel som gynnar bemästrande. Även hur omgivningarna ser ut utanför fönstren, en behaglig vy, uppmärksammades som bidragande till att klara av arbetet.

3.1.3 Inflytande

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: att känna inflytande över den egna arbetssituationen.

Frihet och flexibilitet

Att få inflytande över att skapa dagsplaneringen, att arbetstagarna som kan avdelningens rytm bäst ges möjlighet att skapa en fungerande plan för arbetet ansågs bärande. Att ges förtroende och stöd av chefer till detta, förtroende till att få ta egna initiativ och involvera egna val och beslut i arbetet blir att få utöva eget inflytande. En chefs förtroende speglades av respondenterna i faktorer som flexibilitet och gehör. Detta uppgavs bidra till att öppna för möjligheten att

influera dagsstrukturen och generera en anpassad organisation som är tydlig med tid, bemanning och planering för arbetsdagen. Att få ansvaret över dagsplaneringen för att dessa pusselbitar ska gå ihop, uppgavs ge känsla av inflytande för ett funktionellt arbete.

Respondenterna nämnde att inflytandet över att lägga eget schema genererar överblick och vetskapen om hur många som är på jobbet och hur kollegors arbetsbelastning ser ut. Att få möjlighet att med eget inflytande då synka med varandra och anpassa dagens schema efter den vetskapen upplevs väsentlig. Detta påtalades generera säkerhet för arbetstagaren, bland annat om när denne kommer få ta sina raster (även att ha rätt till sin egna tid för återhämtning uppgavs ge känsla av inflytande).

En annan faktor som angavs som inflytandebringande var möjlighet till att flexa med tid, att få bestämma själv och fatta egna beslut även i fråga om att jobba övertid. Detta för att kunna passa in livet i övrigt, exempelvis kunna gå tidigare från arbetet en dag då något annat i livet måste utföras. Övertid som kommer ur det egna valet infriar känsla av inflytande över den egna arbetssituationen. Även att ha kollegial makt, utan att behöva få klartecken från chef, samt inflytande över möjlighet till att byta arbetspass eller hoppa in för varandra när situationer kräver detta, angavs bidra till inflytandet över arbetssituationen. Respondentcitat: *"Makt över sin tid"* *"Frihet under ansvar."*

Samarbete

Ett rådande gott samarbete med pedagogisk ansats mellan de olika professionerna (undersköterska, sjuksköterska, läkare och chefer) på arbetsplatsen bidrar till inflytandekänsla. Samarbetet uppgavs i kontext till inflytande vara utbyte av kunskap mellan individer och olika professioner som besitter olika utbildningar och kunskaper. Att bidra med egen professionsspecifik kunskap leder till känsla av inflytande över den sammantagna kompetensen på arbetsplatsen. Att lära av varandra och att sprida sin kunskap upplevdes även ge ökad trygghet i att veta att ytterligare en person på arbetsplatsen kan utföra en viss uppgift.

Att arbeta med likasinnade är en ytterligare faktor som upplevdes gynna viljan att utföra inflytande på arbetsplatsen. Att dela gemensamt intresse för arbetets uppgifter uppgavs bidra till en uppskattning som respons på att lära ut vilket vidare uppmuntrar till att fortsätta influera genom att sprida sin kunskap. En god spiral.

Kommunikation

Att arbetsklimatet kommunikationsmässigt har ”högt i tak”, tillåtande, uppgavs ge känsla av inflytande. Detta kopplat till att ta itu med saker direkt, prata med varandra. Detta klimat mellan såväl chefer och personal arbetande på golvet. En respondent lyfte vikten av att det till ledningen går att säga att ”nu har vi jättemycket att göra – det här går inte”, att då bli lyssnad till, sedd och hörd i det av ledningen. Att värderas av ledningen i detta uppgavs ge känsla av att egna ståndpunkter tas tillvara på och influerar arbetssituationen.

Respondenter lyfte att ledningen har en betydande roll i etablerandet av ett prata-med-varandra-klimat på arbetsplatsen. Resultat av att cheferna föregår med gott exempel sprider ringar på vattnet vidare till att övrig personalstyrka når samma samtalsklimat, ett klimat där kollegorna pratar direkt med varandra – hymlar inte om saker, oavsett vad det handlar om. Detta är relevant i tryggheten att det är okej att influera en rådande situation.

Vidare förknippat med känsla av inflytande var att i arbetet träffas likväl kollegor som chefer. Att ha arbetsplatsträff en gång i månaden med högt i tak, där arbetstagare och ledning kan ses och ta upp och säga vad de tycker. Även att ha professionsspecifika möten uppgavs bidra till inflytandekänslan: Möten med möjlighet för sjuksköterskorna att ta upp mer professionsspecifikt vad som upplevs bra och vad som inte funkar i verksamheten.

Att kommunikation med alla i personalen sker vid utformning av riktlinjer och andra frågor rörande hela personalstyrkan belyses som en relevant arbetsmiljöfaktor. Att få känna delaktighet i utformning av riktlinjer och mål för gruppen är hälsobringande inflytande för individen samt möjlighet att tillämpa inflytande över teamarbetets verkan.

Stöttning och lyhördhet

En ledning som stöttar och tillåter beslutsfattning i verksamheten, detta avspeglar exempelvis när personalen trots stress och press, prioriterar att ta sina raster. Det uppgavs ge bra känsla av inflytande. Ömsesidigt förtroende i att chefen litar på att arbetstagaren levererar det den ska, det skapas genom tydlighet om vad som förväntas av respektive part.

Lyhörda chefer som lyssnar om problem uppstår. Även om saker och ting inte alltid går att lösa så var upplevelsen av chefernas försök till att finna lösning bringande till känsla av inflytande

i arbetet. En chef som lyssnar och tar parti för sin personal mot högre ledning. Respondentcitat: *”Jag har något att säga till om.”*

Bli lyssnad på

Att chefen lyssnar och är handlingskraftig betonades, och i sammanhang av detta även att ord faktiskt leder till förändring. Att förändringar genomförs och syns till följd av samtal och möten mellan personal och ledning stärker känslan av möjligheten att influera sin arbetsplats. En engagerad och lyhörd chef som jobbar för och uppmuntrar utveckling lyftes som bärande arbetsmiljöfaktor i detta. En förutsättning för personalinflytande påtalades vikten av att chefen också har handlingsutrymme och inte behöver bolla allt med andra chefer före beslut, utrymme för chefen att fatta direkta beslut.

Teamet

Centralt för känslan av inflytande på arbetet uppgavs av majoriteten av respondenterna vara teamkänslan, det sammanfogade teamarbetet. Detta kunde etableras genom arbetsplatsträffar där kollegorna pratar med varandra och att med överenskomna riktlinjer utforma samarbetet. Att visa förtroende och respekt för varandra uppgavs bärande.

3.1.4 Personlig utveckling

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: att känna personlig utveckling.

Chefens bemötande

Majoriteten av respondenterna uppgav att ett gott bemötande från chefen samt chefens vilja att se personalen utvecklas och komma framåt i kunskapsutvecklingen ingav känsla av personlig utveckling hos arbetstagaren. Att chefen är öppen för initiativ, att förslag som presenteras för chefen faktiskt möjligt blir av. Att chefen i dessa situationer och alltid bemöter vänligt när någon ställer frågor, det leder till ett klimat där individen vågar fråga. Också att få ansvar och förtroende från chefen att som sjuksköterska samordna och genomföra egen planering och disponering av den egna dagen angavs gynna känslan av personlig utveckling.

Att få bekräftelse i arbetet från chefen uppgavs bidra till känsla av personlig utveckling: att få feedback och goda ord om ens arbete och prestationer. Att ledningen är nogräknade och

planerar in tid för utbildning av personalen och då bekostar exempelvis vikarierande personal för att uppfylla detta ändamål, uppgavs signalera att cheferna önskar ha en kompetensmässigt uppdaterad personal som uppskattas och värderas av ledningen. Uppmuntran, stöd och push från ledningen ger känslan av att bli prioriterad och värderas. Att ledningen propsar för att man ska gå på utbildning och fortbildning, påminner arbetstagarna om utbildningstillfällen och drar i kompetensutvecklingen uppgavs gynna känsla av personlig utveckling.

Mötet med andra människor

Personkontakten i yrket påtalades som centralt för upplevelsen av personlig utveckling i arbetet, möten med andra människor, framförallt med patienterna och familjerna men även kollegor. Att få ha personlig dialog lyftes som viktigt. Möten i arbetet genererade perspektiv på livet, att alla människor är olika och att alla har olika historier. Respondentcitat: *“Det har lärt mig så otroligt mycket som människa”. “Det ger mig dagligen såhär tankeställare” [om livet, andras livsöden], ”Jag utvecklade personlighetsdrag hos mig själv under min studietid som sjuksköterska, och gör fortfarande tror jag, sidor som, medmänsklighet, empati, förstå andra människor oavsett bakgrund.”*

Kompetensutveckling

Att ges möjlighet och uppmuntras till att få gå på utbildningar och kurser framfördes betydande för känsla av den personliga utvecklingen. Att få känna att man hela tiden förbättrar sig och uppdaterar sin kunskap och inte fastnar i gamla hjulspår utan istället känner utveckling framåt i sin profession. Även att utöka det egna kunskapsförrådet genom att ta del av på arbetsplatsen andras kompetenser verkade personutvecklande.

Klimat

Det varande klimatet på arbetsplatsen uppgavs inverka på känslan av personlig utveckling. Ödmjukhet och empati kollegor emellan: att bry sig om varandra när det händer saker i det personliga livet ger trygghet i att få vara sitt fullständiga jag även på arbetsplatsen. En kommunikativ och tillåtande gruppdynamik. Att få bekräftelse och uppskattning från kollegor. Respondentcitat: *”Att man inte behöver ”bita ihop” om det skulle vara något.”*

Stimulans

Att få jobba med för individen stimulerande arbetsuppgifter avsågs bidra till känsla av personlig utveckling. Exempel på detta kunde vara att få ha ansvarsområden på jobbet, gärna något

individen är lite extra intresserad av, att få möjlighet att driva det. Att få tillåtelse att tillämpa något personligt i sin arbetsroll, förtroende och tid att investera i något som gynnar egenutveckling och att sedan få sprida vidare det till sina kollegor som då gynnar dem.

Att få jobba med stimulerande uppgifter som upplevs som roliga, utmanande och varierande lyftes viktigt. Stimulans genom dagliga tankeställare om sådant som intresserar individen. Det uppgavs ge glädje och driv i arbetet samt gynna känslan av den personliga utvecklingen.

Även att i arbetslaget ha workshops med varandra utvecklar trygghet och utveckling i arbetsutförandet och sammanhållning, vilket sågs viktigt i fråga om personlig utveckling. Nämnades gjorde också regelbundna simuleringsövningar för övning på tänkbara situationer i arbetet, trygghetsgenererande och utvecklande för yrkesrollen. En respondent påtalade vikten av regelbunden utbildning i att kollegialt jobba med varandra för att etablera tydliga rutiner vid olika akuta situationer vilket upplevdes ge trygghet och utveckling till arbetsgruppen och individen.

Tid

Personlig utveckling uppgavs även grundas av att tid för reflektion finns inflätat i arbetspasset. En känsla "av att hinna med". Att det finns tid för individen att prioritera personlig utveckling genom att kunna ta till sig kunskap och hinna reflektera över den. Respondentcitat: *"Finns tid prioriterar jag personlig utveckling.", "Så på den här arbetsplatsen som jag är på nu så känner jag att jag kan ta till mig den här kunskapen och jag hinner reflektera, jag hinner gå på de här utbildningarna som hålls."*

Erfarenhet

Att utsättas för situationer upprepade gånger, det ger erfarenhet och utvecklar förmågor, förmågor till att göra moment i rätt ordning och att använda sina kompetenser på ett bra sätt. Tiden i arbetet och erfarenheterna ger personlig utveckling.

Att utsättas för diverse situationer som kommer med yrket indikerar personlig utveckling: Det är aldrig en situation som är den andra lik, men de återupprepar sig via olika infallsvinklar. Detta upplevdes bidra till att för varje patientfall arbetstagaren upplever, desto mer lär denne sig och utvecklas. Respondentcitat: *"Det akuta utvecklar mig att hantera det, bli lugnare som person."*

Stöd

Organiserat stöd i verksamheten lyftes betydande för känslan av personlig utveckling i arbetet. Ett stöd även utöver det kollegorna sinsemellan upplever: Att inte vara ensam, att prata och reflektera tillsammans. Att personalen får förklarat för sig vad som händer om krävande situationer uppstår och att möjlighet till att prata om det finns tillgängligt. Att det finns tid, utrymme, rutiner och handlingsplaner för professionellt stöd i situationer när det behövs.

En respondent uppgav att det på dennes arbetsplats oftast är klinikläkaren som får reda på uppkomna situationer eller vad som hänt och sedan organiserar att teamet träffas som grupp för att få stöd. Ansvarig läkare går igenom exempelvis det specifika patientfall som är i anknytning till den utsatta personalsituationen, eller de händelser som uppstått och skapat oro. Ansvarig lyfter: Varför det blev som det blev? Vad var orsaken?

Även i situationer där arbetstagaren för första gången på grund av ny på arbetsplatsen eller inom yrket, upplever belastande saker på arbetsplatsen fångar ledning upp denne separat för att bearbeta intrycken och ser till att det landar bra hos arbetstagaren, att denne känner sig trygg. Insatser på individens välmående genom detta.

3.1.5 Självacceptans

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: Att känna självacceptans i arbetet.

Beröm och uppskattning – god kommunikation

Majoriteten av respondenterna belyste att en kraftigt betydande del för att uppleva självacceptans och att nå en positiv självbild i arbetet ligger i kollegornas kontinuerliga feedback. Att få beröm och bli uppmärksammas för något som en har gjort bra eller med framgångsrikt utfall menades utgöra starkt betydande funktion. En bekräftande feedback från kollegor överskridande alla instanser på arbetsplatsen, även från patienterna, lyfts med tyngd som avgörande i framkallandet av att få en positiv självbild i arbetet. Inger känsla av kompetens. Således ansågs att prioritera och värdesätta att ge varandra uppmuntrande och bekräftande återkoppling som en viktig arbetsmiljöfaktor. Att visa ödmjukhet och respekt för andras kunskaper är av stor vikt.

Uppskattning kändes också av i gester från ledningen, exempelvis att man får fruktkorgar på avdelningen, i att julbord anordnas, att bli given en julklapp. Uppskattning i gester också, inte bara ord. Respondentcitrat: *”Jag hade lönesamtal nu innan jag gick på föräldraledighet, och då var min chef översvallande, att hon verkligen tyckte att jag gör ett jättebra jobb och så vidare... det blir man ju jätteglad av, då går man ju hem och: Waw, vilken fantastisk arbetsplats och man känner att man är duktig på sitt jobb.”*, *”När vi som team utsätts för en påfrestande svår situation (exempelvis ta emot en bussolycka) och teamet får det att fungera. Sen när man får höra det av klinikledning och ännu högre upp från högre nivåer så är det bra för välbefinnandet. Sen pratas det ju vidare om i fikarummet och så vidare.”*

Forum och tid som bjuder in till att kommunicera

Upplevelsen av att det finns tid till att ge varandra feedback lyftes som kärna. Vikten av att ha ett etablerat utrymme avsett för kommunikation lyftes som en viktig arbetsmiljöfaktor då detta skapar möjligheten att just sprida feedback och återkoppla tankar om dagens händelser, att uttrycka beröm och uppskattning med mera. Flera av respondenterna lyfte att en gemensam reflektionsstund i slutet av arbetsdagen verkade som viktig nyckel. Framförallt en dag då arbetsbelastningen har varit hög och att det därför i stunden inte funnits tid för verbal återkoppling. Reflektionsstund med utrymme för verbalitet menades alltså även skapa en sammanhållning genom att verka som fog i en arbetsmiljö som kan variera i belastning och därmed spretighet. En fog som öppnar för kommunikation som i sin tur frambringar en positiv självbild genom möjlighet att uttrycka och få feedback.

En avsatt tid för kommunikation menades inte bara säkerställa en chans för att *ge* feedback, samma avsatta tid för kommunikation säkerställer också utrymme att *bli* lyssnad på. Att få delge sina erfarenheter och att bli hörd i ventilation lyftes som betydande för att känna självacceptans och ha en värdefull syn på sig själv. Att bli lyssnad på framkallar känslan av att bli visad tilltro menade en av respondenterna, även en chans att få visa sitt jag och att i det bli respekterad och accepterad. En chans med högt i tak till att höra, uppskatta och tolerera varandra.

Att uppmärksamma sig själv

Trygghet i sin yrkesroll, att känna självförtroende och att sätta gränser för sig själv, som gynnar eget välmående och att i det bli respekterad och lyssnad på av kollegor och chefer. Tolerans och högt i tak. Som bidragande faktor till självacceptans framkom vikten av att stanna upp och ge sig själv positiv återkoppling, uppmuntran och beröm – att uppmärksamma sig själv vid en god

insats. Respondentcitat: *”Trygghet i min yrkesroll, när jag uppmärksammar att jag faktiskt besitter väldigt mycket kunskap efter all erfarenhet.”*, *”Att man har en ödmjukhet och respekt för den egna kunskapen och att man vågar visa det och vågar säga stopp och säga nej och sådär.”*

Kompetens – intresseområden, utveckling och handledning.

Möjligheten till kompetensutveckling kan bidra till upplevelse av självacceptans i arbetet. Detta genom att exempelvis få tid till att gå en kurs som är inom individens eget intresseområde för att sedan få möjlighet att jobba med nyförvärvad egenkompetens, att sprida vidare kunskapen till andra. Med detta menade respondenten att känslan av att göra en förändring på arbetsplatsen kan infinna sig, vilket inger känsla av kompetens och meningsfullhet som i förlängning skapar en positiv självbild, att göra nytta.

I samma tema lyfte även en andra respondent upp betydelsen av att få arbeta med uppgifter som för individen känns roliga för en glädje och kompetens i sitt arbetsutförande, vilket menades leda till en positiv självbild. Även att få lyftas fram och bli uppmärksammas i ens starka sidor menades vara av betydelse. Att kollegor dessutom ”använder sig” av andras starka sidor ansågs vara en stor arbetsmiljöfaktor för att frambringa känsla av god självbild i arbetet.

Att få handledning i utmanande situationer uppgavs som en viktig arbetsmiljöfaktor i sak, då detta hjälper till att skapa personutveckling. I handledning finns plats för att få känslan av att det är okej att tycka något är svårt, menade respondenten, vilket tar ner prestation och höga krav på sig själv och istället leder till en acceptans av att en är under utveckling och dessutom får vägledning i det. Att få förtroende och känslan av att inte vara ensam i en utmanande situation.

3.1.6 Värdefulla relationer

Arbetsmiljöfaktorer som förknippades med välbefinnandeaspekten: Att uppleva värdefulla relationer.

Det öppna samtalet med högt i tak samt tid för samtal och planering

Känslan av ett bra teamarbete med ett klimat av öppenhet, tilltro och god kommunikation framträdde betydande för värdefulla relationer på arbetsplatsen. Att det finns tid och utrymme

till att ge feedback till varandra och gärna etablerade forum till kommunikation i arbetsmiljön. Klimatet kollegorna emellan påtalades även gynna relationerna genom att kommunikationsförmågan i alla stunder är i framkant, att i såväl bra som svåra situationer kunna prata med varandra med känslan av att alla åsikter är av betydelse för att tillsammans utvecklas och skapa teamkänsla. Att se kommunikation som en chans till värdefulla utbyten lyftes centralt för dels i kunskapsutbytessyfte, men även som ett samtal mellan medmänniskor, båda komponenter för att gynna värdefulla relationer på arbetsplatsen. Klimatet av att frågor är välkomna i alla lägen och att frågor möts med ett trevligt bemötande utan att dömas som rätt eller fel verkade betydande för relationerna. Sammanfattningsvis en anda av att våga fråga, samarbeta och ett klimat med högt i tak. Respondentcitrat: *”Med mycket olika erfarenheter och mycket olika kunskap och sådär, och det skapar ju dynamik, det viktigaste är ju att man inte sitter inne med det där, att man delger och hjälper varandra att även om man har jobbar i 100 år så kanske man behöver hjälp med vissa saker. Och även om man är ny så kanske man kan bidra med saker.”*

Möten under dagen var en faktor som framkom öppnande för möjlighet att utveckla värdefulla relationer och teamkänsla på arbetsplatsen. Att det mellan instanser finns tid och tolerans till att ställa frågor utan förbehåll, att det finns en tolerans för olika kunskapsinnehav och erfarenhetsnivåer. I detta att lyssna till varandra växer samarbetet. Att prata skapar förtroende och medvetenheten och den sammantagna kompetensen kollegor emellan ökar. Ytterligare en faktor som gynnar detta samarbete visade sig vara tillgänglig och strukturerad tid för planering. Uppskattning framträdde även det som bidragande till värdefulla relationer, genom att visa och ta emot uppskattning från sina kollegor lyftes starkt positivt för individen.

Kommunikation lyftes som det viktigaste ledordet. En tydlig och rak dialog där det inte ”tisslas och tasslas”. Ett klimat där kollegorna pratar till varandra och inte om varandra och om någon pratar illa lyftes vikten av att markera med att säga ifrån. Att prata och genom det lösa problem, att hålla ihop tillsammans och stöttar varandra genom att samtala. Respondentcitrat: *”Men jag tror att kommunikation är ledstjärnan till att få en arbetsplats att fungera. Och att man har en dialog istället för monolog.”*

Empati och tolerans

Att ha en empatisk inställning till sina kollegor uppgav majoriteten av respondenterna vara en essentiell bas i en god kollegedynamik. Ett etablerat förhållningssätt av att parallellt ha en

accepterande tolerans för den individuella utvecklingskurvan i den professionella arbetsrollen samt en öppensinnad lyhördhet för privatlivets inspelning i arbetsdagen ansågs betydande. Dessa arbetsmiljöfaktorer genererar en grundläggande trygghet i upplevelsen av att få vara en hel människa på arbetsplatsen.

Att vara tillåten att få visa okunskap och i det bli bemött med respekt istället för ifrågasättande och irritation ansågs högst relevant för att landa i meningsfulla relationer, att få stöttning och empati genom den personliga utvecklingskurvan i arbetsrollen. Således att visa hjälpsamhet och förståelse för dagsform och oerfarenhet i arbetsutförandet är viktbara, att bemöta andra som individen själv skulle vilja bli bemött. Respondentcitat: *”En annan gång är det jag som inte vet och behöver fråga”*

En empatisk ingång i att alla blir hörda och sedda, ser varandras olikheter, kunskaper och kompetenser – det lyftes av flertalet respondenter som bidrag till att få flyt i arbetet. Även att kollegorna är uppmärksammande av varandra, inlyssnande och visar varandra att arbetsplatsen är en trygg plats genom det empatiska och toleranta bemötandet och öppensinnad lyhördhet, häri växer tryggheten i att alla får vara sig själva. Ytterligare påtalades att en rådande nyfikenhet på varandra och på arbetsplatsens pågående processer genomsyrar mycket till bidragandet av värdefulla relationer.

Att arbeta med att vårda människor upplevs beröra den empatiska sidan av personalen, att då ha en empatisk inställning till kommunikation på arbetsplatsen kollegor emellan angav respondenterna som grundläggande för att kunna få utlopp och ventileras för att sedan kunna fortsätta framåt tillsammans.

Samarbete - respektera och ta vara på allas olika kompetenser

Flertalet av respondenterna uppgav kriterier som spelar in till ett gott samarbete. Att respektera alla anställda, oavsett befattningar, position och grad av maktbärande. Att respektera ålderskillnader i relation till ansvarsbärande uppdrag på arbetsplatsen, att nyanställda unga sjuksköterskor respekteras om dessa erhåller en position vars uppgifter är att leda äldre och med mer erfarenhet. Att i detta arbeta efter att inte involvera personliga faktorer såsom ålder, könstillhörighet eller liknande med den professionella rollutövningen ansågs mycket viktigt.

Att sträva efter att sudda ut hierarkiska gränser påtalades vara av vikt. Med respekt se varandras olika kunskapsfält och professionsområden med hänsyn för varandra i att alla besitter olika kompetenser och kunskaper. Även en respekt för att hålla sig till sitt område och inte gå in för mycket på andras områden, respektera att det finns gränser mellan vem som *kan* vad, men att ställa frågor ändå alltid är okej. Att arbeta utefter en värdesättning i att de olika kompetenserna kompletterar varandra. Viktigt för relationerna lyftes också vara att individerna inte "sitter inne med" sin kunskap, samt att samtliga på arbetsplatsen vågar fråga om hjälp. Att även om man är ny, våga tro på att man kan bidra. I en anda av att alla tillsammans ger en större kompetensnivå och genom att dela med sig och att ta del av varandras erfarenhetsbagage och förmågor gynnas relationerna och verksamheten i stort. Respondentcitat: *"För det har alltid varit så viktigt för mig, just för att jag, ett: är ung, men också två: inte har så mycket erfarenhet, att träffa en grupp, och ha en gruppdynamik när man känner att jag är kanske både yngst och har lägst antal år i yrket, men jag ska ändå på nåt vis kunna mest."*

Ge feedback

Värdet av feedback i arbetet framträdde som en komponent bidragande till värdefulla relationer. Att som arbetstagare få men också ge feedback till alla kollegor, inklusive chef och ledning. Eftersom chefen sitter på en position av att försöka balansera arbetsledning, välmående och manövrera en fungerande rutin i arbetet, påtalades vikten av att bekräfta chefens arbete som betydande för ett klimat och en verksamhetsutveckling i positiv riktning. Arbetstagarna kan hjälpa chefen att balansera verksamheten genom en genomsyrande kommunikativ anda. Att motta positiv feedback från chefen lyftes mycket viktigt och stärkande, något som personalen tar med sig och även efter tillfället för denna positiva återkoppling kan prata om i fikarum och dylikt för att åter ge sig själva fortsatt uppmuntran och god känsla. Respondentcitat: *"Så det är väl det här med högt i tak igen, att man kan sätta sig ner med teamet och känna sig uppskattad för de kunskaper man har."*

Även påtalades upplevelse av trygghet i att det finns en speciell samhörighet mellan kollegor i samma profession. Att ha samma utbildningsbakgrund och arbetsroll upplevdes leda till en enkelhet i arbetet med förståelse för den professionella rollen. Detta angavs gynna möjligheten till återkoppling och feedback då igenkänning låg närmare till hands, vilket lyftes som bidragande till värdefull relationsbildning på arbetsplatsen.

Variation

Att tillsammans genomföra aktiviteter utanför arbetsplatsen och arbetstiden, i varierande sammanhang och miljöer, uppmuntrades från respondenterna. Det påtalades gynna relationerna i arbetet om en balans och variation mellan det arbetsprofessionella och fritidsumgänge upplevdes. Det sociala utanför arbetet lyftes bidra mycket till god dynamik på jobbet. Att från arbetsgivaren erbjudas tillfälle att gå ut och exempelvis äta tillsammans eller genomföra en kompetensutvecklingsdag i positiv anda tillsammans. Att dela arbetstid men även fritid – det öppnar för att få se hela människan i kollegorna vilket uppgavs ge möjlighet att dela med sig av sin personlighet, att se varandra utanför arbetsdagens gränser. Därtill att få en tillsammans som team delad distans till arbetet vilket omnämndes som minst lika viktigt som en delad närvaro i arbetet, för chansen att måna om de värdefulla relationerna.

Den fysiska miljön

Vistelsemiljön för arbetstagaren påtalades av respondenterna som bidragande till att kunna etablera värdefulla relationer. Gemensamt framkom att en öppen miljö, oavsett rumslig storlek, lättare bidrar till att kunna prata med varandra. Att även sitta i relativt nära anslutning till varandra lyftes som betydande för att genomföra kommunikation och utifrån detta växer tolerans och acceptans för varandra fram.

Kontinuitet i personalsammansättningen samt adekvat bemanning

Betydande uppmärksammades från respondenterna faktorn av att vara tillräckligt många i personalskaran. Att patientbelastningen avgör hur väl arbetstagarna kan klara av sina uppgifter och samtidigt ta hand om de kollegiala relationerna. Om motsvarande personalstyrka finns gentemot rådande behov gynnar detta till att arbetstagarna hinner med sina uppgifter och det genererar god stämning mellan kollegorna. Även att ha en kontinuitet i personalskaran, vilka som finns i arbetslaget, ger förutsättning för att lära känna varandra vilket skapar möjlighet att bygga värdefulla relationer. Däri ligger även att kunna varandras namn mellan instanserna samt i mindre arbetslag. Att lära känna varandra upplevdes av respondenterna också ge tid att etablera ett fungerande samarbete vilket blir en byggsten i värdefulla relationer, en positiv cirkel.

Ytterligare en faktor gynnande relationerna på arbetsplatsen uppgavs vara att ledningen anställt kompetenser som kompletterar varandra, att bemanningen består av olikheter. Det ger trygghet i att värdefullt utbyte av varandra kan ske. Den totala kunskapsnivån blir större, alla får bidra

på ett eget sätt till helheten som alla berörs av. Kontinuitet med fasta medarbetare upplevdes uppmuntra till att både se andra och att bli sedd, det etablerar känslan av värdefulla relationer. Inkluderat ansågs också vara den ickemedicinsk kringpersonal som vistas på avdelningarna, att den är densamma, att också de ses som en del av teamet.

Tydlig ledning och att följa rutiner och bestämmelser

Uppmärksammat från respondenterna var att när organisationen från ledningen är tydlig och det finns tydliga riktlinjer som fungerar så gynnar detta en god stämning mellan kollegorna. Att cheferna är professionella och mycket tydliga i sin ledande roll. Även att ledning försöker skilja på person och professionell sak i kommunikationen med sjuksköterskor.

En ledare som inte bara ser personalen som ”några på ett papper”: med kompetenser och arbetsroll, utan denne ser en medmänniska ansågs bära stor vikt. En ledning som inte domderar, utan pratar, resonerar och reflekterar tillsammans med sina anställda, med genuint intresse även för människan bakom yrkesfunktionen. En vuxen dialog där nyfikenhet till varandra finns närvarande. Att ledningen också ger möjlighet för personalen att uttrycka idéer och med nyfikenhet och intresse tar emot åsikter lyftes som arbetsmiljöfaktor.

Att jobba tillsammans mot samma mål och utefter sjukhusets stadgar påvisades gynna värdefulla relationer. Tydlighet organisatoriskt. Att alla gör det de ska, det som är bestämt och att följer de rutiner som finns samt även att följa arbetsordningen som förväntas uppgavs från respondenterna skapa trygghet i gruppdynamiken. Exempelvis under kritiska situationer: att det där finns tydliga linjer att följa, tydliga instruktioner och att dessa följs. Detta går hand i hand med kommunikation som redan lyfts som gynnande komponent.

Gester som att säger hej till varan i korridoren eller samtala om annat än jobb lyftes även det som bidragande till värdefulla relationer.

3.2 Sammanfattande resultat

Fyra övergripande arbetsmiljöfaktorer identifierades som de mest frekvent nämnda huvudkomponenterna till välbefinnande på arbetsplatsen. Dessa är följande:

Kollegornas betydelse för välbefinnandet genom att tillsammans anta ett klimat av öppen kommunikation med högt i tak och tolerans är faktor nummer ett. Ett öppet samtalsklimat som skapar en arbetsplats väl genomsyrad av empati för människan i alla situationer. Öppenhet för att det för individerna privata likväl som det professionella får beröras inom arbetsplatsens ramar.

Adekvat bemanning för den aktuella arbetsbördan är faktor nummer två, att personalstyrkan på plats är täckande för det varande behovet. Detta upplevdes som grundläggande katalysator för flertalet andra välbefinnandefaktorer. En fungerande bemanning upplevdes ge utrymme och tid för kollegorna att mötas i samtal under arbetsdagen (vilket denna studie visade vara en stor arbetsmiljöfaktor och källa till välmående på arbetsplatsen). Bemanningsaspekten upplevdes bidra till tid för återhämtning, bland annat via vetskapen hos arbetstagaren om att rast och vila finns tillgängligt under arbetstiden. Återhämtning till följd av god bemanning framträdde vara en stor trygghetsfaktor och ledande mot upplevelse av välbefinnande.

Den tredje faktorn är ledningens roll. Att chefer och ledning med genuin transparens visar intresse för att de anställda skall känna sig hörda och sedda i verksamheten. Att chefer och ledning med respekt möter underordnades tankar, idéer och förslag om verksamheten. Att klagomål, önskemål och att ge beröm tas på allvar belystes ha stor vikt för känsla av välbefinnande hos sjuksköterskorna.

Som fjärde faktor framhålls kommunikation vara av starkt betydande vikt. Kommunikation lyftes vara en faktor som genomsyrade samtliga tre av de ovan presenterade fynden. God, öppen och kontinuerlig kommunikation i hela organisationens kedja verkade grundläggande för att möjliggöra övriga av studiens resultatfynd om salutogena faktorer i arbetsmiljön.

4 Diskussion

Syftet med studien var att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Frågeställningen som behandlades var: Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känsla av välbefinnande i arbetet?

Denna forskning har givit mer kunskap kring vilka arbetsmiljöfaktorer som kan bidra till känslan av välbefinnande. I det följande kommer studiens tillvägagångssätt och resultat diskuteras. Detta presenteras genom en inledande resultatdiskussion där studiens resultat och konklusion behandlas och vägs mot sedan tidigare befintlig forskning. Del två av diskussionskapitlet består i en metoddiskussion som problematiserar studiens metodval och dryftar kring fördelar samt nackdelar.

4.1 Resultatdiskussion

Enligt Ryff och Singer (1989) utgör upplevelse av att bemästra samt känna personlig utveckling två tredjedelar av välbefinnandebegreppet. I Lindbergs och Vingårds studie (2012) går konklusionen i samma linje. I föreliggande studie framkom resultat som reflekterar båda dessa tidigare studier då målgruppen sjuksköterskor i fråga av välbefinnandeframkallande arbetsmiljöfaktorer förespråkade: *uppmuntran* och *stöd från ledning*, *möjlighet till kompetensutveckling*, *kollegialt utbyte* och *stöd*, *“prestigelös kommunikation med högt i tak”*, *inflytande över sin tid på arbetsplatsen*, *delaktighet i planeringsarbetet*, *rätt kompetenser som kompletterar*, *samarbete*, *“ett klimat av att vi kan fråga varandra”* samt *att ha tillgång till för ändamålet rätt och fungerande utrustning*. Dessa komponenter funna för att bemästra sin arbetssituation och känna personlig utveckling. Föreliggande studie verkar alltså bekräftande för dessa tidigare forskningar.

Med bland FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling finns önskan om att öka det globala välbefinnandet samt den globala hälsan (Agenda 2030-delegationen 2018). En förbättrad psykisk hälsa går in under agendans paraply. De fynd som gjorts i denna studie kan vara bidragande till den målbild som finns för den globala hälsan nämnd i Agenda 2030-delegationen. Föreliggande studies resultat indikerade att välbefinnandets betydelse för individer är avgörande för att samhällsbarande instanser likt sjukvården skall kunna verka fungerande.

Vidare kan de identifierade arbetsmiljöfaktorerna i föreliggande studie verka bidragande till att stödja även de nationella riktlinjerna för hälsa och välbefinnande. “Hälsa 2020”, policyramvetket från WHO som Sverige antagit att jobba i linje med för ökad hälsa och välbefinnande, belyser vikten av god hälsa och välbefinnande som samhällseliga resurser. Enligt “Hälsa 2020” skall den eftersträvade hälsogynnande framtidsutvecklingen i samhället uppfyllas bland annat genom målanpassat ledarskap. (Folkhälsomyndigheten 2015-03-17) “Hälsa

2020”s nämnda aspekt i ledarskapsrollens betydelse för en hållbar hälsoutveckling avspeglades likväl i föreliggande studie då identifikationen av arbetsmiljöfaktorerna *tydlig kommunikation från chefer och lyhördhet, delaktighet, engagemang och tydligt ledarskap* utgjordes som tydliga röster för att uppfylla kriterier för en välbefinnandebringande och salutogen arbetsplats. Intressant anser studieledarna vara att ledarskapets betydelse lyftes som en arbetsmiljöfaktor relaterat till samtliga av Ryff:s delkomponenter för välbefinnande. Dessa resultat bekräftar även fynden gjorda i studien av Epp (2012) där ledarskapets roll i arbetsmiljöns motverkande effekt av utbrändhet hos de anställda förespråkas. Där presenteras ett ledarskap med stöd, chefs tillgänglighet, ledningens arbete för goda kollegiala relationer och rådgivande stödteam till att möta personalen vid tunga intryck och upplevelser som följer med yrket. Detta indikerar att föreliggande studies konklusion sannolikt är reliabel i sitt sammanhang då den bekräftar sedan tidigare identifierade faktorer. Detta höjer den aktuella studiens relevans och applicerbarhet.

Lindberg och Vingårds studie (2012) syftade till att finna komponenter för hälsosamma arbetsmiljöer. Lindberg och Vingårds presenterar nio fastslagna punkter: Samverkan, individuell utveckling, erkännande, de anställdas engagemang, en tillgänglig och rättvis ledning, autonomi och empowerment, lämplig bemanning, god kommunikation och en fysiskt säker arbetsplats. Denna studie kan anses stå som bekräftande av samma punkter och ses bidragande till att stärka betydelsen av dessa ur det salutogena perspektivet.

Arbetsmiljöns krav ställda mot arbetstagarens bristande upplevelse av kontroll lyfts som en central punkt i den negativa trenden av stressrelaterad sjukdom (Försäkringskassan 2013-12-06). Denna studie bidrar i sammanhanget med att bekräfta Karasek och Theorells (1990) modell för balans mellan arbetsbelastning och upplevd kontroll över arbetsbördan. Därtill kan, ur denna studie, lyftas fram konkreta exempel på upplevda faktorer i den upplevda arbetsmiljön hos sjuksköterskor som potentiellt berikar den redan befintliga teorin av Karasek och Theorell (1990). I föreliggande studies resultat presenteras arbetsmiljöfaktorer som bildar grund för känsla av upplevd kontroll och bemästrande av arbetssituationen samt faktorer som inger känsla av stöd.

I anknytning till studiens målgrupp var samtliga inkluderade respondenter representanter för arbetsplatser av olika karaktärer avseende såväl geografisk punkt som inriktning för sjukvården. Detta resulterade i ett vidare upptagningsområde vilket kan ha bidragit med en bredare dimension av yrkets olika karaktärer beroende på vårdinrättning, det vill säga ha ökat

representativiteten för målgruppen. Likväl kan den breda representativiteten ha bidragit med glapp i hur likställt de olika tillfrågade resonerade kring sina arbetsmiljöer, det vill säga att de hade skilda utgångspunkter i avseende arbetsmiljö. Risken finns att skeva teorier skapats om hur *samma* i denna studie nämnda arbetsmiljöfaktorer har påverkat respondenterna. Utfallsrummet redovisade däremot att svar av liknande nyans var mottagna från majoriteten av deltagarna. Detta oberoende av arbetsplatsens karaktär. Att alla trots dessa skillnader svarade likvärdigt på flertalet punkter stärker reliabiliteten för utfallet och indikerar möjlig generaliserbarhet av resultatet (Kvale & Brinkmann 2014, s. 311). Det heterogena arbetsklimatet som studien inkluderat kan ses som berikande för en bredare skara än om valet lagts på att endast se till en och samma arbetsplats.

Ökat medvetande om identifierade friskfaktorer och salutogena byggstenar på arbetsplatsen är en förebyggande åtgärd för att potentiellt stävja den eskalerande utbredningen av stressrelaterad ohälsa på sjuksköterskors arbetsplatser. Studien verkar därigenom som motsats till den presenterade befintliga forskning som retrospektivt utforskat faktorer som orsakar stressrelaterad sjukdom. Mot studiet av den patogena arbetsmiljön med de fynd som bland annat pekar på riskfaktorer till stressrelaterad ohälsa i arbetsmiljöer, bidrar denna salutogena djupdykning till den preventiva kunskapsbasen i ämnet välbefinnande och arbetsmiljö. Denna studie kan även verka som bidragande svar på Försäkringskassans rapport *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser* (2013-12-06) där kunskapsutveckling inom området för den psykiska ohälsan i Sverige aktualiseras med målet att utveckla förebyggande medel.

Ansatsen att inrättningar för hälso- och sjukvård i Sverige är rent samhällsbärande resurser motiverar att dessa bör ges goda förutsättningar till fungerande och hållbara arbetsmiljöer där arbetstagare kan vistas för ett långsiktigt perspektiv. Känslan av välbefinnande ligger till grund för att skapa en hälsofrämjande och välmående arbetsplats. Studiens största värde ligger i att möta behovet av ökat medvetande om vad i arbetsmiljön som kan upplevas som friskbringande faktorer för bibehållen eller ökad hälsa. Detta kan generera förslag till förbättringar på ohälsodrabbade arbetsplatser.

4.2 Metoddiskussion

Upplevelsen av att använda den kvalitativa forskningsmetoden med djupgående intervju var i sammanhanget god i avseende att uppnå studiens syfte. Studieleadarnas upplevelse av den

använda metoden gick i linje med Hassmén och Hassmén's (2008, s. 104) bedömning att metoden gynnar processen av att bilda förståelse kring människors upplevelser av varanden.

Att identifiera vilka faktorer i arbetsmiljön som ger känslan av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor bedöms genom denna metod lyckad. Metoden bidrog med möjligheten att nå djupt i ämnet och lokalisera välbefinnandebringande arbetsmiljöfaktorer. Upplevelsen är att studieämnet kunde utforskas på ett syftesspecifikt sätt med hjälp av den semistruktur som intervjun antog. Den fasta grunden i intervjuguiden bidrog med konsekvent utförande intervjuerna emellan, att den röda tråden följdes och möjligheten till följdfrågor gav chans till fördjupning specifikt riktad till var intervju. Metodvalet kan så lyftas fram som en styrka för studiens syfte.

Intervjuguidens karaktär med semistruktur gav utrymme till följdfrågor vilket kan ha bidragit med större informationsrikedom och en närmare kontakt med det tilltänkta studieämnet (Hassmén & Hassmén 2008, s. 255). Intervjuguidens relevans för studieämnet upplevdes som stor i avseende att den skapades utifrån den givna definitionen ur Ryff:s *Ryff's Psychological Well-Being scales* av de komponenter som önskades undersökas. Att bygga intervjuens frågor utifrån hörnstenarna av välbefinnandebegreppet uppfyllde önskan om att nå största autencitet till syftet och närhet mellan givna välbefinnandekomponent och upplevd arbetsmiljöfaktor hos respondenten. Dessa aspekter anses öka intervjuguidens validitet samt höja det genererade svaret på frågeställningen reliabilitetsmässigt. Sammanfattningsvis upplevs intervjumetoden som bas i studien valid som mätinstrument i avseende att skapa en samlad bild av en grupp individers subjektiva upplevelser och åsikter kring ämnet (Hassmén & Hassmén 2008, s. 253).

Den valda analysmetoden, att analysera var komponent separat, just för att belysa vilka inom respektive komponent respondenterna associerade respektive arbetsmiljöfaktorer med, resulterade i att samma kategori av svar återkom på flera ställen. Exempelvis vikten av en god kommunikation mellan kollegorna som arbetsmiljöfaktor lyftes associerat med i princip samtliga av Ryff:s komponenter av samtliga respondenter.

Deduktivitet som angreppssätt var också det ett motiverat vägval utifrån att använda en tydlig definition av begreppet välbefinnande som grund för intervjuernas inriktning. Att hålla en röd tråd i intervjun kring det studiecentrala syftet att omringa salutogena arbetsmiljöfaktorer var av stor betydelse för genererandet av matnyttig respondentinformation. Den deduktiva basen

skapade riktlinjer för respondenten att tänka kring, samtidigt som den semistrukturerade intervjuguiden gav öppenhet för respondenterna att delge sina fullständiga upplevelser utan begränsning. Detta blev en styrka för studien.

En tänkbar risk för social önskvärdhet bör belysas i sammanhang av datainsamlingen. Detta på grund av att möjligheten finns att respondenterna format sina svar efter vad de uppfattat att intervjun önskade identifiera, detta kan medföra minskad validitet till studien (Hassmén & Hassmén 2008, s. 183). Respondenternas medvetenhet om den syftesspecifika definitionen (*Ryff's Psychological Well-Being scales*) av välbefinnandebegreppet kan möjligt ha orsakat att respondenterna letade och fann faktorer i sin arbetsmiljö som ej skulle ha framträtt utan bakgrundsinformation och intervjufrågornas uppmuntran.

En annan risk finns i att respondenterna möjligt blandade vad de faktiskt har egen erfarenhet av att uppleva som välbefinnandebringande faktorer med vad de teoretiskt skulle gissa och önska är välbefinnandebringande arbetsmiljöfaktorer, men ej har verklighetsförankrad praktisk erfarenhet av. Risken ligger således i att respondentsvaren är baserade på fantasi och önsketänk om vad respondenterna tror skulle generera välbefinnande, men utan känslomässigt egentlig förankrad erfarenhet av det. Å andra sidan upplevdes en risk även i att ej tydliggöra utgångspunkten för vad forskningen skulle bygga på. Risken sågs ligga i att tappa den salutogena karaktären och istället erhålla en mängd information om nedbrytande och patogena faktorer i arbetsmiljön vilket ej är relevant för denna studies syfte. Den i intervjusammanhangen tydligt verbaliserade förklaringen av välbefinnandets definition kan ses positivt bidragande till att avgränsa studieämnet och därmed öka förutsättningarna till att ge en tydlig och samlad grund av kunskap.

Upplevda svårigheter med intervjuerna visade sig genom att en del trevande försök krävdes för att verkligen komma åt subjektiva upplevelser av konkreta arbetsmiljöfaktorer. En brist i studieutförandet återfinns alltså i studieledarnas oerfarenhet av att djupintervjua. En intern process hos studieledarna i att utveckla skicklighet i utförandet upplevdes. Karaktärerna på de sex intervjuerna upplevdes på grund av detta i viss mån att skifta, i takt med studieledarnas utvecklingskurva. Att fastställa frågeformuleringarnas exakta similaritet från en gång till nästa ansågs ha varit svårt. Denna faktor kan ha inverkat på reliabiliteten i metodutförandet. Däremot kan den för studieledarna nya merken antas ha bidragit till stor uppmärksamhet och hängivenhet

under datainsamlingen på grund av medvetenhet om oerfarenheten, vilket härleds som en positiv effekt till helheten för datainsamlingen.

Att transkriberingen av samtliga intervjuinspelningar utfördes av en och samma studieledare som även hade medverkat under stunderna för intervjuerna, motiverar att samma syn applicerades på allt material. Genom detta minskade risken för missförstånd eller feltolkningar av inspelningarna. I enlighet med Hassmén och Hassmén (2008, s. 261) bedömning upplevde studieledarna att detta tillvägagångssätt minimerade risken för missvisande resultat och slutsatser, vilket stärker trovärdigheten.

En upptäckt brist med metodvalet att enbart dokumentera intervjuerna med ljudinspelning fanns i att transkriberingen emellanåt blev bristfällig. Detta då inspelningar med låg kvalitet medförde fåtaliga svårigheter att i efterhand uppfatta vad respondenten sade. En striktare struktur kring i vilken miljö intervjuerna genomförs kan därför för framtida studier vara av vikt att överväga noggrannare, i avseende att underlätta transkriberingsprocessen och säkerställa en precis återgivning av respondenternas uttalanden.

Urvalets storlek skulle önskvärt vara större. Då subjektiva upplevelser eftersträvades skulle fler respondenter utgöra ett ännu vidare fält att söka i, således en större kunskapsutbredning i insamlandet av användbara data. Mer empiri att grunda studiens resultat i. Samtidigt upplevde studieledarna att en mättnad bland de sex studiedeltagarna uppnåddes kring svaren i de flesta av frågorna. Ökat antal respondenter anses ändå som en förbättring till om studien skulle replikeras. En styrka ses dock i att de rekryterade tillhörde olika arbetsplatser med olika arbetsinriktningar och arbetsuppgifter, men inom samma profession, ett vårdande kontaktyrke.

Urvalet i studien bestod av kvinnor verksamma i sjuksköterskeyrket. Eftersom studiens syfte ämnade inkludera en yrkeskategori som ej uteslutande består av kvinnor så finns en risk att utfallsrummet påverkats av det homogena urvalet. Ett urval med frånvaro av deltagare med annan könstillhörighet kan möjligt ha orsakat tomrum av ytterligare dimensioner för respondenternas upplevelser av välbefinnandefaktorer i arbetsmiljön. Resultatet riskerar så ej bli representativt och generaliserbart för sjuksköterskepopulationen. Med ett mer varierat urval hade potentiellt en bredare täckning av upplevelser möjligt kunnat identifieras och således givit resultatet större applicerbarhet.

Fler standardiserade urvalskriterier skulle kunna stärka studieresultatets applicerbarhet. Förslagsvis längre tid som arbetserfaren och verksam sjuksköterska i syfte att erfarenheten förväntas generera mer trygghet i svaren och tänkbart också större mängd information. Ytterligare kriterietillägg kunde ligga i ett striktare åldersspann samt i en mer bestämd bild för vilken typ av arbetsplatser respondenterna förväntas vistas på. Fler urvalskriterier förutspås även öka reproducerbarheten på studien.

4.3 Konklusion

Genom denna studie har salutogena arbetsmiljöfaktorer som genererar känslan av välbefinnande hos yrkesverksamma sjuksköterskor identifierats. Fyra tydligast framträdande faktorer lyftes som extra betydande: goda kollegerelationer, ledningens bemötande och gehör samt adekvat bemanningsantal för rådande arbetsbelastning och behov. Faktorn av att ha en god och ständigt öppen kommunikation lyftes som grundläggande komponent för samtliga av de tre tidigare nämnda faktorerna.

4.4 Förslag på vidare forskning

Genom denna studie har det för studieledarna framkommit två vidare frågeställningar av intresse för framtida studier att fördjupas inom.

Under flertalet av de genomförda djupgående intervjuerna uppstod kommentarer och inflikningar om den stora vikten av att sjuksköterskor väljer att stanna kvar på en och samma arbetsplats. Missnöje med sjuksköterskors arbetsplatser angavs som vanligt förekommande och stor orsak till "sjuksköterskeflykt" både till privatvård och andra vårdförankringar i samhället. Att personal "hoppas mellan arbetsplatser" anses vara en upplevd stress för de som väljer att stanna kvar i verksamheten. Detta delvis på grund av att ofta återkommande förändringar i personalsammansättningen skapar oro för att rutiner bryts. Inkonsekvens i teamarbetet följer och resulterar i bristande chans till att grundligt etablera som ett tryggt arbetslag. I förlängningen är detta en riskfaktor för utbrändhet samt motverkande till välbefinnande i arbetsmiljön. Även uttryckt av respondenterna i denna studie är att patientsäkerheten drabbas negativt på grund av personalomsättningen, en faktor som drar ner vårdkvaliteten i samhället. Samtliga respondenter lyfte en stabil sammanhållning mellan kollegor och adekvat kompetens med grund i erfarenhet som starkt bärande komponenter till välbefinnande i arbetet. Att den totala kompetensen och erfarenheten i en personalskara tunnas ut i och med höfrekvent

personalomsättning är ett känsligt problem som önskvärt bör förändras. Här finns ett behov av kunskap att täcka. Att med bas i detta vidare undersöka vilka huvudsakliga faktorer som bidrar motiverande till att sjuksköterskor väljer att bli kvar på en arbetsplats är av hög relevans. En frågeställning skulle kunna kretsa kring arbetsmiljöfaktorer, men med studiesyfte att besvara vad som skapar känslan av att vilja stanna kvar på samma arbetsplats istället för att förflytta sig.

Det andra förslaget kring frågeställningsområde för framtida forskningar grundas i att "*Ett väletablerat och tryggt teamarbete*" angavs i denna studie av samtliga respondenter som starkt meningsfullt för att effektivt kunna bemästra och utföra sitt arbete. Trygghet i att personalskaran kommer bära belastning och framgångar tillsammans ansågs vara en grundförutsättning för välbefinnande på arbetsplatsen.

Att fördjupa sig inom vad som i sjuksköterskors arbetsmiljö orsakar bra teamarbete är ett förslag för framtida studier. Samtliga intervjuade i denna studie har lagt stor betoning på god samsamhet mellan kollegor som en väldigt betydande faktor för både välbefinnande och gott teamarbete och därmed skäl till att stanna kvar på sin arbetsplats. Frågeställningen skulle kunna beröra vilka komponenter som upplevs vara huvudfaktorer och meningsbärande ord i etablerandet av ett gott teamarbete för sjuksköterskor. Studieleidarna i denna studie ser att ett behov av en större kunskapsbas som föranleder tydliga riktlinjer och beståndsdelar i ett gott teamarbete är kärnfullt i fortsatt arbete för att förbättra arbetsmiljön.

5 Omnämningen

Vi vill tacka vår handledare Victoria Blom som genom hela processen har hjälpt oss med vägledning, råd och synpunkter för att ro denna studie i hamn. Vi vill också rikta tack till de sex respondenter som ställde upp att intervjuas och i det har släppt in oss till personliga erfarenheter, upplevelser och tankar om deras arbetsmiljö.

En för oss berikande erfarenhet att få samarbeta med er. Tack.

Käll- och litteraturförteckning

Agenda 2030 (2015). *Säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar*.

<https://agenda2030delegationen.se/blogg/agenda-2030/om-agendan/mal-3/> [2018-03-12].

Arbetsmiljöverket (2015-06-24). *Arbeta med arbetsmiljön*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/> [2018-03-01].

Arbetsmiljöverket (2017-10-05). *Arbetsmiljölagen (AML)*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/#3> [2017-11-30].

Arbetsmiljöverket (2016-10-28). *Friska arbetsplatser för kvinnor och män i alla åldrar*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/friska-arbetsplatser-for-man-och-kvinnor-i-alla-aldrar-presentation.pdf> [2018-04-23].

Arbetsmiljöverket AFS 2015:4 (2015-10-01). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf [2018-05-28].

Arbetsmiljöverket (2018-04-25). *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/> [2018-05-28].

Arnetz, B. & Ekman, R. (2013). *Stress – Gen individ samhälle*. Liber AB: Stockholm.

Epp, K. (2012). Burnout in critical care nurses: A literature review. *Dynamics*, 23(4), ss. 25-31.

Folkhälsomyndigheten (2015-03-17). *Hälsa 2020: ett policyramverk för sektorsövergripande insatser för hälsa och välbefinnande i WHO:s Europaregion.*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/h/halsa-2020-ett-policyramverk-for-sektorsovergripande-insatser-for-halsa-och-valbefinnande-i-whos-europaregion/> [2018-04-19].

Folkhälsomyndigheten (2017-04-27). *Nedsatt psykiskt välbefinnande.*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/halsa/psykisk-ohalsa/nedsatt-psykiskt-valbefinnande/> [2017-12-07].

Försäkringskassan (2013-12-06). *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser.*

https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/5ff2429b-ced1-4626-a077-fb1b88f63772/regeringsuppdrag_sjukfranvaro_i_psykiska_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES [2018-03-22].

Hassmén, N. & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder.*

SISU Idrottsböcker: Stockholm.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work; Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books, Inc., Publishers.

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

Lidwall, U. & Olsson-Bohlin, C. (2016). *Sjukskrivning för reaktion på svår stress ökar mest.*

https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275dafa6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES [2017-12-06].

Lindberg, P. & Vingård, E. (2012). Indicators of healthy work environments – a systematic review. *Work*, 41(1), ss. 3032-3038.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, ss. 397-422.

Nationalencyklopedin (2018). *Salutogen*.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/salutogen> [2018-04-22].

Ryff, D.C. & Singer, B. (1989). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), ss. 1-28.

Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57(6), ss. 1069-1081.

Ryff's Psychological Well-Being scales.

Saber, D. A., Anglade, D. & Schirle, L. M. (2016). A study examining senior nursing students' expectations of work and the workforce. *Journal of Nursing Management*, 24, ss. 183-191.

Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Bilaga 1 Käll- och Litteratursökning

Syfte och frågeställning: Syftet med studien var att identifiera vilka faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Frågeställningen som behandlades var: Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känsla av välbefinnande i arbetet?

Vilka sökord har du använt?

“Nurses burnout”
“Wellbeing work environment factors nurses”
“Burn out nurse working environment”
“Work engagement nurses”
“Wellbeing caused by work environment factors nurses”
“Job burnout”
“Review”

Var har du sökt?

PubMed och Google Scholar

Sökningar som gav relevant resultat

PubMed:
“Wellbeing caused by work environment factors nurses”, “review”
“Wellbeing work environment factors nurses”, “review”
“Work engagement nurses”
“Nurses burnout”
Google Scholar:
“job burnout”, “Maslach”

Kommentarer

Utöver sökningar i databaser har artiklar även hittats i referenslistor från använd litteratur. Ytterligare har guidande hjälp från specialiserade på området används för att finna relevant forskning. PubMed har varit främsta bas för litteratursökning inom redan befintlig forskning.

Bilaga 2 Rekryteringsdokument

Sjuksköterskor att delta i studie på grundnivå sökes!

Vi är Karin och Christin, två studenter vid Gymnastik- och idrottshögskolan i Stockholm. Vi läser vår sjätte och sista termin på Hälsovetenskapprogrammet. Under våren 2018 jobbar vi med vårt kandidatexamensarbete, en kvalitativ intervjustudie där salutogena arbetsmiljöfaktorer och välbefinnande är ledorden.

Bakgrund till studien:

Mellan år 2010 och 2015 ökade stressrelaterade sjukskrivningar markant. Diagnosen "Anpassningsstörningar och stressreaktioner" ökade från 31 000 fall till 68 000 fall, siffror där kvinnorna var överrepresenterade (Försäkringskassan 2016).

Utmattningsyndrom och relaterade tillstånd är ett växande problem som kryper allt längre ner i åldrarna (Folkhälsomyndigheten 2017-04-27). För att vända trenden anser vi att preventiva insatser bör öka i omfattning som en samhällelig strategi för hur individer kan leva för att tillsammans skapa ett hållbart klimat för bättre folkhälsa i stort.

Den här studien är relevant i sitt bidragande till kunskap om vilka friskfaktorer som återfinns på arbetsplatser där få individer drabbats av utmattningsyndrom. Studien genomförs med kärna i salutogent perspektiv - att kartlägga de arbetsmiljörelaterade friskfaktorer som orsakar känslan av välmående och välbefinnande. Detta ligger till grund för att skapa en hälsofrämjande arbetsplats.

Studiens syfte är:

Att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor.

Frågeställningen vi kommer att behandla är: *Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känslan av välbefinnande i arbetet?*

Vill du delta?

Vi söker sjuksköterskor att intervjua vid ett tillfälle. Vi ser att du har en bakgrund fri från sjukskrivning med stressrelaterad orsak samt att du har minst 1 års arbetslivserfarenhet som heltidsarbetande sjuksköterska.

Ditt deltagande innebär en intervju som genomförs under 30 - 40 minuter, vid överenskommen tid och på vald plats. Du som respondent kommer att ges möjlighet att delge dina subjektiva upplevelser och tankar om vad i din arbetsmiljö som föranleder ditt **välbefinnande** i arbetet. Intervjun kommer att spelas in och senare transkriberas till skrift. Vi vill betona att ditt deltagande är frivilligt och att du har rätt att avbryta din medverkan, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under tiden för studien. Om så sker kommer alla uppgifter och insamlade data från ditt deltagande att raderas och bortses från i studien. Alla med studien insamlade uppgifter och data behandlas konfidentiellt samt anonymt och kommer brukas för endast denna studies ändamål.

Ingen ersättning erhålls.

Studiens övergripande genomförandeplan och metod

Studien pågår från och med januari 2018 till och med maj 2018. Under februari och mars sker intervjuer med semistrukturerad intervjuform, två intervjuare och en respondent kommer närvara per intervju. Dokumentation av intervjuerna kommer ske genom ljudinspelning och skriftliga anteckningar. Löpande under februari och mars transkriberas den insamlade intervjudatan för analysering. Det inspelade materialet kommer att förvaras konfidentiellt och endast finnas för studieledare att tillgå. Efter avslutad studie kommer det inspelade materialet att raderas.

Studien kommer att redovisas via skriftlig rapport samt via en muntlig presentation på Gymnastik- och idrottshögskolan i Stockholm 29 maj 2018.

Vid frågor, kontakta oss.

Väl mött
Karin & Christin

Bilaga 3 Informationsdokument

Information till deltagare

Vi är två studenter vid Gymnastik- och idrottshögskolan i Stockholm. Vi läser vår sjätte och sista termin på Hälsovetenskapprogrammet. Under våren 2018 jobbar vi med vårt kandidatexamensarbete, en kvalitativ intervjustudie där salutogena arbetsmiljöfaktorer och välbefinnande är ledorden.

Bakgrund till studien

Mellan år 2010 och 2015 ökade stressrelaterade sjukskrivningar markant. Diagnosen "Anpassningsstörningar och stressreaktioner" ökade från 31 000 fall till 68 000 fall, siffror där kvinnorna var överrepresenterade (Försäkringskassan 2016).

Utmattningsyndrom och relaterade tillstånd är ett växande problem som kryper allt längre ner i åldrarna (Folkhälsomyndigheten 2017-04-27). För att vända trenden anser vi att preventiva insatser bör öka i omfattning som en samhällelig strategi för hur individer kan leva för att tillsammans skapa ett hållbart klimat för bättre folkhälsa i stort.

Den här studien är relevant i sitt bidragande till kunskap om vilka friskfaktorer som återfinns på arbetsplatser där få individer drabbats av utmattningsyndrom. Studien genomförs med kärna i salutogent perspektiv - att kartlägga de arbetsmiljörelaterade friskfaktorer som orsakar känslan av välmående och välbefinnande. Detta ligger till grund för att skapa en hälsofrämjande arbetsplats. Ökat medvetande om identifierade friskfaktorer och salutogena byggstenar på arbetsplatsen blir en förebyggande åtgärd för att stävja den eskalerande utbredningen av utmattningsyndrom. Studien blir alltså en motsats till forskning som retrospektivt utforskar faktorer som orsakat sjukdom hos redan drabbade individer.

Studiens syfte är

Att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor.

Frågeställningen vi kommer att behandla är: *Vilka arbetsmiljöfaktorer på en arbetsplats bidrar till känslan av välbefinnande i arbetet?*

Ditt deltagande

En intervju genomförs under 30 - 40 minuter, vid överenskommen tid och på vald plats. Du som respondent kommer att ges möjlighet att delge dina subjektiva upplevelser och tankar om vad i din arbetsmiljö som föranleder ditt **välbefinnande** i arbetet. Intervjun kommer att spelas in och senare transkriberas till skrift. Vi vill betona att ditt deltagande är frivilligt och att du har rätt att avbryta din medverkan, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under tiden för studien. Om så sker kommer alla uppgifter och insamlade data från ditt deltagande att raderas och bortses från i studien. Alla med studien insamlade uppgifter och data behandlas konfidentiellt samt anonymt och kommer brukas för endast denna studies ändamål. Ingen ersättning erhålls.

Studiens övergripande genomförandeplan och metod

Studien pågår från och med januari 2018 till och med maj 2018. Under februari och mars sker intervjuer med semistrukturerad intervjuform, två intervjuare och en respondent kommer närvara per intervju. Dokumentation av intervjuerna kommer ske genom ljudinspelning och

skriftliga anteckningar. Löpande under februari och mars transkriberas den insamlade intervjudatan för analysering. Det inspelade materialet kommer att förvaras konfidentiellt och endast finnas för studieledare att tillgå. Efter avslutad studie kommer det inspelade materialet att raderas.

Studien kommer att redovisas via skriftlig rapport samt via en muntlig presentation på Gymnastik- och idrottshögskolan i Stockholm 29 maj 2018.

Ansvariga

Studieledare:

Christin Blomqvist, student.

Karin Aldheimer, student.

Handledare:

Victoria Blom, docent psykologi.

Vid frågor, kontakta oss.

Väl mött

Karin & Christin

Jag har muntligen informerats och har fått tillfälle att ställa frågor. Jag har tagit del av ovanstående skriftliga information och samtycker till deltagande i studien. Jag samtycker till att resultaten får användas och sammanställas anonymt för redovisning. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag när som helst och utan förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Datum

Signatur deltagare

Namnförtydligande deltagare

Christin Blomqvist

Karin Aldheimer

Bilaga 4 Intervjuguide 1 (använd under intervju 1)

Intervjuguide 1

Studiens syfte är:

Att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känslan av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Frågeställningen vi kommer att behandla är: Vilka faktorer på en arbetsplats bidrar till känslan av välbefinnande i arbetet?

En intervju beräknas genomföras under 30 - 40 minuter. Dokumentation av intervjuerna kommer ske genom ljudinspelning och skriftliga anteckningar. Det inspelade materialet kommer att förvaras konfidentiellt och endast finnas för studieledarna att tillgå. Efter avslutad studie kommer det inspelade materialet att raderas. Vid efterfrågan från den intervjuade kan även denne få tillgänglighet till sitt intervjumaterial.

Ingen ersättning erhålls.

Deltagandet i denna intervju är frivillig och respondenten har rätt att avbryta sin medverkan, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under intervjun. Respondenten har rätt att avbryta sin medverkan i studien, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under tiden för studien. Om så sker kommer alla uppgifter och insamlade data från respondenten att raderas och bortses från i studien. Alla med studien insamlade uppgifter och data behandlas med konfidentialitet samt anonymitet och kommer brukas för endast denna studies ändamål.

Intervjufrågor:

Vad är ditt namn?

Vad är din ålder?

Hur länge har du arbetat som sjuksköterska?

Var jobbar du och vad jobbar du med?

Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Hur mår du?

Vad innebär välbefinnande på arbetsplatsen för dig?

Vilka faktorer i arbetsmiljön bidrar till att du upplever välbefinnande i arbetet?

Berätta om ditt inflytande över ditt egna arbete.

Vilka faktorer i arbetsmiljön orsakar dig känsla av inflytande över ditt arbete?

Vad i din arbetsmiljö ger dig känsla av personlig utveckling?

Paus 10 min!

Finns det något i din arbetsmiljö som hjälper dig att bemästra/klara av din arbetsdag? Vad i så fall?

Finns det något i din arbetsmiljö som framkallar att du trivs med dig själv i arbetet? Vad i så fall? (självacceptans)

Berätta om dynamiken kolleger emellan.

Vad i arbetsmiljön tror du leder till att ni har den positiva dynamik ni har bland kollegorna?

Vad i arbetsmiljön bidrar till att du upplever autonomi/självbestämmanderätt/självstyre i arbetet?

Avslutande

Har du något du vill tillägga?

Tack för ditt medverkande!

Bilaga 5 Intervjuguide 2 (använd under intervju 2–6)

Intervjuguide kompletterad

Studiens syfte är:

Att identifiera vilka salutogena faktorer i arbetsmiljön som ger känsla av subjektivt välbefinnande på arbetsplatsen hos sjuksköterskor. Frågeställningen vi kommer att behandla är: Vilka faktorer på en arbetsplats bidrar till känslan av välbefinnande i arbetet?

En intervju beräknas genomföras under 30 - 40 minuter. Dokumentation av intervjuerna kommer ske genom ljudinspelning och skriftliga anteckningar. Det inspelade materialet kommer att förvaras konfidentiellt och endast finnas för studieledarna att tillgå. Efter avslutad studie kommer det inspelade materialet att raderas. Vid efterfrågan från den intervjuade kan även denne få tillgänglighet till sitt intervjumaterial.

Ingen ersättning erhålls.

Deltagandet i denna intervju är frivillig och respondenten har rätt att avbryta sin medverkan, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under intervjun. Respondenten har rätt att avbryta sin medverkan i studien, utan krav på att ange skäl till varför, när som helst under tiden för studien. Om så sker kommer alla uppgifter och insamlade data från respondenten att raderas och bortses från i studien. Alla med studien insamlade uppgifter och data behandlas med konfidentialitet samt anonymitet och kommer brukas för endast denna studies ändamål.

Intervjufrågor:

Vad är ditt namn?

Vad är din ålder?

Hur länge har du arbetat som sjuksköterska?

Var jobbar du och vad jobbar du med?

Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Hur mår du?

Vad innebär välbefinnande på arbetsplatsen för dig?

Vilka faktorer i arbetsmiljön bidrar till att du upplever välbefinnande i arbetet?

Berätta om ditt inflytande över ditt egna arbete.

Vilka faktorer i arbetsmiljön orsakar dig känsla av inflytande över ditt arbete?

Vad i din arbetsmiljö ger dig känsla av personlig utveckling?

Paus 10 min!

Finns det något i din arbetsmiljö som hjälper dig att bemästra/klara av din arbetsdag, dvs att du klarar av din mängd uppgifter och känner dig kompetent? Vad i så fall?

Finns det något i din arbetsmiljö som framkallar att du trivs med dig själv i arbetet, att du känner en positiv självbild? Vad i så fall? (självacceptans)

Berätta om dynamiken kolleger emellan.

Vad i arbetsmiljön tror du leder till att ni har den positiva dynamik ni har bland kollegorna?

Är det något i din arbetsmiljö som kan stötta dig i att du agerar utifrån dina egna värderingar?

Vad i så fall?

(upplevelse av autonomi/självbestämmanderätt/självstyre i arbetet)

Avslutande

Har du något du vill tillägga?

Tack för ditt medverkande!