



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Hvor godt passer sykepleiere inn i hjemmebasert omsorg?

En undersøkelse av hvordan sykepleieres opplevelse av tilhørighet og
integrasjon påvirker turnover

Bård Ramberg

Masteroppgave i Master of public administration STV-3909 mai 2020

Forord

Ferdigstillelsen av denne oppgaven markerer slutten på tre givende år som student i voksen alder. Jeg er takknemlig overfor UIT og ansatte ved fakultetet for å ha fått muligheten til å utvide min kunnskap og innsikt i et godt, givende og praktisk gjennomførbart studieopplegg.

Stor takk også til veileder Harald Torsteinsen. Gode spørsmål har flere ganger gitt meg noe å tenke på og fått meg til å se ting i nye perspektiv. Innspill har uten unntak vært nyttige.

Til sist hadde ikke dette studiet latt seg gjøre uten en samboer som til tider har dratt vel mye av lasset. Stor takk til deg Anett.

Kirkenes 28.05.20

Bård Ramberg

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven har vært å se på sammenhengen mellom integrasjon / tilhørighet og turnover blant sykepleiere i hjemmebasert omsorg. Problemstillingen belyses ved å se på hvilke faktorer som er betydningsfulle for at sykepleiere blir i sine stillinger, og hva arbeidsgiver kan gjøre for å gi sykepleiere en bedre opplevelse av integrasjon og tilhørighet. Respondenter i oppgaven er sykepleiere ansatt i fire forskjellige avdelinger i hjemmebasert omsorg i en mellomstor norsk kommune. Den teoretiske rammen for å analysere resultater fra intervjuer er Job Embeddedness Theory. Denne teorien kan brukes til å sammenfatte en rekke faktorer ved ansattes arbeidssituasjon og gi et helhetlig bilde av hvor integrert en ansatt er i en organisasjon.

Funn i oppgaven peker på en rekke faktorer som kan sies å være betydningsfulle for temaet. Samsvar mellom sykepleiernes og andre ansattes verdier og en viss fleksibilitet i jobben kan sies å bidra positivt til å beholde sykepleierne. Uklarhet i ansvarsområder i forhold til andre ansatte, og begrensede muligheter til utvikling er noen faktorer som bidrar negativt. Totalt sett kan sykepleierne sies å være mindre integrert i hjemmebasert omsorg enn ønskelig, noe som kan bidra til høyere turnover.

Jeg kommer i oppgavens siste del inn på hvordan sykepleiernes nivå av integrering kan økes ut fra et teoretisk perspektiv, og hvilke praktiske implikasjoner dette gir.

Innhold

Formål og forskningsfelt	1
Problemstilling	1
Originalitet.....	3
Bakgrunn for temaet	3
Historisk utvikling i forskning på turnover	5
Oppgavens teoretiske grunnlag	7
Job embeddedness Theory.....	7
Intensjon om å slutte.....	13
Forskningsmetode	15
Analyse.....	19
Hvilke faktorer mht. integrasjon og tilhørighet ved sykepleieres arbeidssituasjoner er viktige for at de blir i sine stillinger?.....	19
Hva kan arbeidsgiver gjøre for å styrke sykepleiernes opplevelse integrasjon og tilhørighet i hjemmebasert omsorg?	31
Konklusjon	37
Praktiske implikasjoner	38
Forslag til videre forskning.....	39
Liste over figurer og tabeller	40
Referanser	40

Formål og forskningsfelt

Formålet med denne oppgaven var å bidra med innsikt i hvilke faktorer som er viktige for at sykepleiere i hjemmebasert omsorg velger å bli i sine stillinger.

Turnover, at ansatte forlater sin stilling kan være både frivillig og ufrivillig, og være ønsket eller uønsket av arbeidsgiver. Uønsket eller dysfunksjonell turnover som innebærer tap av ansatte er en avgrensning innen forskning på dette feltet (Wallace & Gaylor, 2012). I den videre oppgaven vil bruk av begrepet turnover brukes i betydning av ansatte som forlater sin stilling uten at arbeidsgiver ønsker dette.

Problemstilling

Fenomenet som var utgangspunktet for denne oppgaven er en utbredt mangel på sykepleiere i de kommunale helsetjenestene, og mer spesifikt i hjemmebasert omsorg. Det er en rekke årsaker til denne mangelen. For få sykepleiere utdannes årlig i Norge, og det er vansker med både å rekruttere sykepleiere til kommuner, men også å beholde sykepleiere i kommunale helsetjenester. Problemet med sykepleiermangel er forventet å vedvare. Beregninger fra SSB antyder at Norge innen 2035 vil kunne mangle 28 000 sykepleiere (“Aftenposten,” 2018a). Som arbeidstaker gjennom en årrekke i forskjellige jobber har jeg flere ganger vært i situasjoner der jeg har foretatt mer eller mindre bevisste vurderinger om å bli eller forlate en jobb. I disse situasjonene har det sjelden vært kun en viktig faktor som ble avgjørende. Lønn, gode kollegaer og ledere, innhold i jobben og framtidsutsikter har vært viktige faktorer. Det finnes flere teoretiske tilnærminger til fenomenet turnover, det at ansatte forlater organisasjoner. I denne oppgaven ønsker jeg å gi et helhetlig bilde av hva som tenkes å påvirke slike beslutninger. Mitt valg av teori har fokus på hvor godt integrert ansatte kan sies å være i sine organisasjoner, hvordan de passer inn, og hvilke faktorer som er viktige. Dette påvirker i neste omgang hvor sannsynlig det er at de blir i sine jobber. I denne oppgaven undersøker jeg hvordan sykepleiere kan sies være integrert i hjemmebasert omsorg i en middels stor kommune i Norge. Av dette kan følgende problemstilling utledes:

“Hvor viktig er opplevelsen av integrasjon og tilhørighet for å hindre at sykepleiere slutter i jobbene sine?»

Som et grunnlag for analysedelen ønsket jeg å benytte meg av forskningsspørsmål som en hjelp til å utdype og nyansere emnet. Respondentene i denne undersøkelsen var sykepleiere som jobbet i forskjellige avdelinger men i samme type stilling og i samme enhet, hjemmebasert omsorg. De hadde samme utdanning men ulik alder, erfaring, nasjonalitet og geografisk arbeidssted. Det var av interesse å se om det var sammenfallende faktorer som påvirket dem til å bli i sine stillinger. Viktige tema i denne undersøkelsen var derfor blant annet å finne ut av hva sykepleierne i hjemmebasert omsorg mener om sin arbeidssituasjon. Hva synes de om ansvaret de har, hvordan passer innholdet i jobben overens med det de tenker er sykepleier oppgaver og hvordan opplever de samarbeidet med kollegaer. Av dette kan man utlede følgende forskningsspørsmål:

F1: Hvilke faktorer mht. integrasjon og tilhørighet ved sykepleieres arbeidssituasjoner er viktige for at de blir i sine stillinger?

Et annet interessant område var å se på i hvilken grad sykepleierne mente arbeidsgiver forsøkte å beholde dem i jobbene, og hva de selv mente arbeidsgiver kunne gjøre for å bidra til dette. Ansattes oppfatning av for eksempel kompensasjon og muligheter til faglig utvikling var en del av undersøkelsen. Dette er områder som tradisjonelt har vært brukt som tiltak for å rekruttere og beholde ansatte. Mitt valg av teori, Job Embeddedness Theory tar utgangspunkt i at det er en rekke forskjellige faktorer som gjør at ansatte blir mer eller mindre integrert i organisasjonene de jobber i. I hovedsak vil ansatte som er mer integrert ifølge denne teorien ha høyere terskel for å slutte. Ut fra dette perspektivet er det derfor interessant å se hvordan arbeidsgiver kan øke den ansattes integrasjon. Dette ønsker jeg å belyse via følgende forskningsspørsmål:

F2: Hva kan arbeidsgiver gjøre for å styrke sykepleiernes opplevelse integrasjon og tilhørighet i hjemmebasert omsorg?

Mitt formål med å belyse problemstillingen ut fra valgt teori var å bidra til en bedre forståelse av et viktig tema. Utformingen av forskningsspørsmål to er av en slik karakter at jeg også synes det er naturlig å komme med et avsnitt om praktiske implikasjoner i slutten av oppgaven.

Originalitet

Mitt valg av teori, Job Embeddedness Theory, er brukt for å beskrive emnet turnover hos sykepleiere flere steder i verden, men jeg har ikke funnet materiale i konteksten sykepleier turnover i norsk kommunalt helsevesen. I så måte kan det indikere at denne oppgaven kan være et bidrag som er nytt innen dette feltet.

Bakgrunn for temaet

I en typisk norsk kommune er det mange sykepleierstillinger i hjemmebasert omsorg og på sykehjem. I undersøkelser og kunnskapsoppsummering av tidligere forskning fra Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring finner man en rekke funn som knyttes til manglende sykepleiere i kommunale sykehjem og hjemmetjenester. Utilfredshet, spesielt blant pårørende til hjemmeboende, med hvordan ernæringsbehov og psykisk helse ivaretas er utbredt og har en klar sammenheng med manglende faglig oppfølging av pasienter i det daglige. Funn fra undersøkelser tyder også på en sammenheng mellom sykepleiermangel og uheldige hendelser, som trykksår og infeksjoner både på sykehjem og blant hjemmeboende (Ugreninov, Vedeler, Heggebø, & Gjevjon, 2017).

I de kommunale helsetjenestene har sykepleiere ofte både en faglig og administrativ nøkkelrolle. Dosering av medisiner og kontroll, faglige avgjørelser i forhold til pleiespørsmål for pasienter, journalføring og saksutredning av nye og endrede tjenester er eksempler på oppgaver som i stor grad er forbeholdt sykepleiere og til en viss grad lovpålagt profesjonen. Det er ofte forventet at sykepleiere også skal delta i vanlige stelleoppgaver av pasienter, noe sykepleiere også selv mener er viktig for å kunne ha et helhetlig bilde av pasienten. Ved sykepleiermangel i avdelinger er det ikke uvanlig at sykepleiere må følge opp både «sine»

pasienter, men også utføre oppgaver som ikke kan delegeres til helsefagarbeidere eller ufaglærte assistenter. Resultatet av dette er høyt arbeidspress med lite rom til dialog med kollegaer og fagutvikling, noe som igjen bidrar til økt turnover (Hayes et al. 2006).

Sykepleierkompetanse anses ofte som nødvendig ved tildeling av tjenester i den kommunale forvaltningen, noe som er medvirkende til at sykepleiere søker seg ut av stillinger knyttet til pleie og omsorg og inn i stillinger som har administrative oppgaver.

I tillegg til helsemessige konsekvenser og operative vansker som følge av manglende sykepleiere i det kommunale helsevesenet har fenomenet også økonomiske konsekvenser. Kostnader til innleie av sykepleiere fra vikarbyrå er i mange kommuner i dag en betydelig utgiftspost, med tall fra 2017 i milliardklassen på landsbasis ("Sykepleien.no," 2018b). Sykepleiemangelen fører også til konsekvenser som er vanskeligere å kvantifisere, som følgene av gjennomtrekk i fagmiljø og ringvirkninger på andre deler av de kommunale helsetjenestene. (Ugreninov et al.2017).

Prosjektets relevans

Jeg ønsker i min oppgave å skrive om en norsk kommunes utfordringer med å beholde sykepleiere som ansatte. Vansker med å rekruttere og beholde sykepleiere er et globalt fenomen (Gieter, Hofmans, & Pepermans, 2011; Hayes et al.2012), noe som reflekteres i et massivt omfang av forskningslitteratur som finnes rundt temaet. Et søk i Oria etter artikler med «nurse retention» i tittelen utgitt etter 2009 gir 37 519 treff på artikler i fagfelleverderte tidsskrift utgitt på 25 forskjellige språk (Oria, 2019). Konsekvenser av, og mulige årsaker til at sykepleiere slutter er rikt beskrevet, og det finnes også flere litteraturstudier som sammenfatter slik forskning.

Problemstillingen er relevant for kommunale helsetjenester i Norge på grunn av de felles lover og forskrifter som angir utforming og rettigheter til pleie og omsorg for innbyggere. Oppbygning av kommunenes helsetjenester har, på grunn av felles regelverk, relativt like måter å tildele og utføre kommunale helsetjenester. I tillegg er det standardisert utdanning for sykepleiere og autorisasjonsordninger på landsbasis som bidrar til å gi både faglige og normative føringer for hvordan god sykepleie skal være, uavhengig av geografisk lokasjon.

Problemstillingen er for meg personlig relevant da jeg jobber med å innføre ny teknologi i kommunens helsetjenester, og av den grunn arbeider sammen med blant annet sykepleiere for å utvikle dagens tjenester.

For å øke rekruttering av sykepleiere til ledige stillinger har kommunen på linje med flere andre kommuner innført at nye sykepleiere automatisk får lønn som med 10 års ansiennitet.

Historisk utvikling i forskning på turnover

I dette avsnittet vil jeg som en innramming til valgt teori kort gjøre rede for de historiske linjene innen forskning på turnover i organisasjoner.

Forskning rundt fenomenet turnover har sitt utsprang i psykologi / organisasjonspsykologi og management vitenskap, og kan føres tilbake til forrige århundreskifte. Tidlige studier som synliggjorde konsekvenser av at ansatte sluttet, og spekulasjoner rundt årsaker til dette, finnes i artikler publisert i Journal of American Psychology fra 1917. Senere studier av fenomenet har også hatt sitt utsprang i sosiologi, sosialantropologi og flere interdisiplinære tilnærminger.

Tidlige artikler la vekt på at det fantes sammenhenger mellom ansattes personlige bakgrunn og hvor sannsynlig det var at de sluttet, noe som la grunnlaget for prediktive tester i ansettelsesprosesser.

Undersøkelser på 50- og 60-tallet synliggjorde sammenhenger mellom turnover og ansattes jobbtilfredshet, betingelser i form av lønn og arbeidstid, muligheter til å få brukt sine evner, og oppfattelse av kvalitet på ledere. I denne perioden ble det også utviklet bedre metodikk for både kvantitative og kvalitative målinger av ansattes oppfattelse av arbeid, betingelser og omgivelser. Det ble også vanlig å skille mellom frivillig og ufrivillig turnover.

I forlengelsen av dette kom det utover 70-tallet flere studier som tok for seg sammenhengen mellom lite tilfredsstillende aspekter ved stillingers betydning for økt turnover. Faktorer som arbeidstakeres forventninger til innhold i arbeid, likeverd og medvirkning samt motivasjons- og hygienefaktorer betydning for turnover ble i denne perioden gjenstand for oppmerksomhet. Bedre modeller for hvordan misnøye med arbeid faktisk utvikler seg til turnover, og mer nyanserte grunner til hvorfor arbeidstakere slutter kom også i denne perioden, i tillegg til erkjennelsen av at forhold ikke direkte relatert til arbeid også kunne påvirke turnover.

I tidsrommet fra slutten av 70-tallet og fram til ca. 1994 dreide forskning seg i stor grad om temaer som motivasjon, jobbtilfredshet, forventninger til stillingsinnhold mm. Inkrementelle forbedringer i metodebruk og videreutvikling av begreper og nyanseringer av eksisterende konsepter kom også til, som for eksempel utdypninger i form av fokus på hvem som sluttet i stillinger, i motsetning til å behandle all turnover som lik.

I 1994 kom et paradigmeskifte i form av The Unfolding Model. Teorien gikk bort fra tidligere vektlagte forhold som jobbtilfredshets betydning for turnover, og ansattes antatte rasjonelle avveininger mellom den eksisterende jobben og alternativer. I modellen innføres konseptet sjokk eller plutselige dramatiske hendelser knyttet til jobb som utløsende faktor for forskjellige distinkte «stier» ut av organisasjonen. Et slikt eksempel kan være en arbeidsgiver som utviser atferd eller holdninger som bryter med den ansattes verdier eller målsetning i så sterk grad at den ansatte revurderer sin tilknytning til organisasjonen.

En av de nyere modellene på feltet turnoverforskning, Job Embeddedness Theory lansert i 2001, tar for seg en rekke faktorer som beskriver i hvilken grad en ansatt er “Embedded”, på norsk innlemmet, integrert eller opplever å høre til i en organisasjon og i lokalsamfunnet. Teorien baserer seg på beskrivelser av tre faktorer i form av Fit (samsvar), Links (forbindelser) og Sacrifice (offer) i dimensjonene på jobb (i organisasjonen) og privat (lokalsamfunn). Teorien har vist seg å være mer nøyaktig i å forutsi turnover hos ansatte enn modeller som baserer seg på for eksempel jobbtilfredshet.

Oppgavens teoretiske grunnlag

Som teoretisk perspektiv ønsker jeg å benytte Job Embeddedness Theory (JET). Teorien er utviklet for å belyse hvordan ulike faktorer på jobb og privat til sammen bidrar til hvor integrert en ansatt er i organisasjonen. Tidligere empiri har påvist en positiv sammenheng mellom en ansatts grad av integrering og sannsynligheten for at vedkommende velger å bli i organisasjonen.

Teorien ble først publisert i 2001, og faller inn under forskning på organisasjonstilknytnings. JET tar utgangspunkt i tidligere forskning innen turnover som dreier seg om aspekter ved ansattes holdninger og følelser med hensyn til sine stillinger, som viser en sammenheng mellom disse aspektene og faktisk turnover. Eksempler på slike er jobbtilfredshet og organisasjonsforpliktelse. Forskning kan tyde på at den ansattes holdninger og følelser til jobben er en viktigere faktor i situasjoner der det er lav arbeidsledighet. Dette gjør faktorene relevant innen helsevesenet generelt og for sykepleiere spesielt, all den tid det er knapphet på sykepleiere nasjonalt og internasjonalt (Brooks C. Holtom, Bonnie S. O'Neill 2004)

Teorien ble utviklet på bakgrunn av hypoteser om at teoretiske rammeverk om arbeidstakeres oppfatning av arbeid og organisasjon, som jobbtilfredshet og organisasjonstilhørighet, ikke i stor nok grad kunne forutsi faktisk turnover. For å bedre belyse årsaker som bidrar til at arbeidstakere velger å bli i jobber ble denne teorien utarbeidet ved hjelp av kvantitative undersøkelser av faktisk turnover i to større organisasjoner. Teorien har vist seg å være mer prediktiv i forhold til faktisk turnover hos ansatte enn modeller som baserer seg på faktorer som jobbtilfredshet eller organisasjonstilknytning.

Det er også flere eksempler på at denne teorien er brukt for å forklare og beskrive turnover hos sykepleiere, og å bidra til programmer for å motvirke turnover blant sykepleiere.

(Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sabliskyi, Chris J., and Erez, Miriam, 2001)

Job embeddedness Theory

Konseptet Job embeddedness kan defineres som summen av alle forhold som påvirker en arbeidstaker til å bli eller slutte i en organisasjon. Det er ikke en tilstand en ansatt opplever,

men en sammenstilling av flere forskjellige faktorer ved en ansatts tilværelse på arbeid og privat.(Coetzer, Inma, & Poisat, 2017; Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sablyskyi, Chris J., and Erez, Miriam, 2001)

Et liknende norsk begrep kan være tilhørighet, men det engelske begrepet embeddedness kan i denne sammenhengen også sies å ha overlappende innhold med tilknytning, å være innlemmet, og være integrert. Jeg velger derfor å bruke begrepet integrert videre.

Basert på funn i kvantitative undersøkelser utarbeidet man seks forskjellige dimensjoner som beskriver en ansatts grad av integrering. Disse kan beskrives som links- organization (forbindelser-organisasjon, F-O), links-community (forbindelser-lokalsamfunn, F-L), fit-organization (samsvar-organisasjon, S-O), fit-community (samsvar-lokalsamfunn, S-L), sacrifice-organization (offer-organisasjon, O-O) og sacrifice-community (offer-lokalsamfunn, O-L), mine oversettelser i parentes.

Forbindelser

Ifølge JET er en arbeidstakers antall forbindelser med organisasjonen og lokalsamfunn betydningsfulle i forhold til turnover. Med forbindelser i organisasjon menes det i hvilken grad arbeidstakeren deltar i ulike arbeidsrelaterte fora eller teams, hvor mange kollegaer man regelmessig samhandler med og i hvilken grad man samhandler med andre deler av organisasjonen.

Antall forbindelser på jobb har betydning for hvordan en ansatt opplever integrering i organisasjonen. Formelle og uformelle forbindelser i form av medlemskap i prosjektgrupper og relasjoner til kollegaer og ledere har vist seg å være en betydningsfull del av JET (Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sablyskyi, Chris J., and Erez, Miriam, 2001).

Annen forskning innen turnover har vist sammenheng mellom en ansatts sosiale nettverk og anseelsen den ansatte opplever, noe som kan ha påvirkning på om ansatte blir i sine jobber. Innenfor JET fanges dette opp i dimensjonen forbindelser-organisasjon.

Antall forbindelser gir ikke et entydig bilde av en ansatts nivå av integrering. Alle forbindelser er ikke like viktige eller dype. Størrelse på organisasjon kan for eksempel ha innvirkning på hvor sterke forbindelser oppleves. Det er i mindre organisasjoner for eksempel

gjort funn som tilser at ansatte opplevelse av å ha færre kollegaer ikke nødvendigvis er negativt, da kvaliteten på forbindelsene oppleves som bedre. (Coetzer et al., 2017)

Med omfang av forbindelser til lokalsamfunn menes i hvilken grad den ansatte har slekt og venner i nærheten, men også om man samhandler med foreninger, religiøse menigheter, og om man for eksempel er huseier.

Offer

Med offer menes det hva arbeidstakeren opplever å måtte gi slipp på ved å forlate organisasjonen og lokalsamfunnet.

Offer ved å forlate arbeidsstedet kan være opparbeidede fordeler, frynsegoder som følge av fartstid, status i organisasjonen, men også betingelser i form av lønn og arbeidstid. Andre eksempel på offer kan være muligheter til forfremmelser og videreutdanning / kompetanseheving, og å måtte forlate kolleger og interessante arbeidsoppgaver.

Hvilke, og hvor store offer en ansatt opplever å måtte foreta har vist seg å være en indikator for både intensjon om å slutte og faktisk turnover. (Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sabliskyi, Chris J., and Erez, Miriam, 2001). Vanlige eksempler på hva sykepleiere kan oppleve som offer på en arbeidsplass er innflytelse over sin egen arbeidsdag og fleksibilitet angående når arbeidet skal utføres. Det er også påvist at arbeidsgivere som viser forståelse for ansattes bekymringer og behov oppleves som noe en ansatt ville måtte ofre ved bytte av jobb (Brooks C. Holtom, Bonnie S. O'Neill, 2004)

Offer ved å forlate lokalsamfunnet vil være mest aktuelle hvis man flytter fra et sted til et annet. Eksempelvis kan det medføre å måtte gi slipp på kort vei til jobben, eller forlate et lokalsamfunn som oppfattes som trygt og der man er kjent.

Samsvar

Det engelske begrepet Fit er i denne sammenheng nært innholdet i det norske ordet samsvar. I forhold til samsvar med organisasjon menes det i hvilken grad den ansattes verdier, mål og fremtidsplaner passer med, er i samsvar med organisasjonens kultur og kravene den ansattes stilling medfører i form av kompetanse og evner.

Begreper som value-fit og lifestyle-fit mellom person og organisasjon er også blitt brukt innen andre teoretiske retninger, som for eksempel studier som omhandler organisasjonsengasjement. Dette er både samsvar mellom en persons verdier og arbeidets innhold, og mer praktiske forhold som ønske om gode skoler for barn, og mulighet til utøvelse av hobbyer. Dette ligner mye på dimensjonen samsvar-organisasjon i Job Embeddedness. (Adams, Webster, & Buyarski, 2010; Moloney, Boxall, Parsons, & Cheung, 2018)

Forskningsfunn fra flere studier tyder på at det er sammenheng mellom en ansatts oppfattelse av samsvar mellom egne og organisasjonens verdier og intensjon om å slutte. (Lee, Hom, Eberly, & Mitchell, 2017; Mitchell, 2007).

Samsvar med lokalsamfunn vil kunne innebære i hvilken grad tilbud innen kultur og underholdning, mulighet til friluftaktiviteter, transportmuligheter og klima passer overens med den ansattes preferanser.

En skjematisk framstilling av dimensjoner og eksempler på disse i modellen Job embeddedness kan se ut som i figuren under.

Faktorer \ Dimensjoner	Embeddedness i lokalsamfunn	Embeddedness i organisasjonen
Forbindelser	(F-L) <ul style="list-style-type: none"> - Tilstedeværelse av slekt og venner - Huseierskap - Deltakelse i foreninger 	(F-O) <ul style="list-style-type: none"> - Kollegaer og ledere - Deltakelse på flere arenaer i organisasjonen - Deltakelse i prosjekter
Samsvar	(S-L) <ul style="list-style-type: none"> - Gode relevante fritids og kultur tilbud - Godt klima 	(S-O) <ul style="list-style-type: none"> - Verdimessig samsvar mellom organisasjon og arbeidstaker - Samsvar mellom den ansattes ferdigheter og krav i stillingen
Offer (ved å forlate)	(O-L) <ul style="list-style-type: none"> - Familie og venner - Kort vei til jobben 	(O-O) <ul style="list-style-type: none"> - Status - Gode kolleger - Gode betingelser

Tabell 1 Skjematisk oversikt over faktorer og dimensjoner i Job Embeddedness Theory

Senere forskning på JET (2001-2011)

En litteraturstudie utgitt i 2015 kommer med noen oppdateringer av funn fra 37 studier i en tiårsperiode etter teoriens opprinnelige utgivelse. Utvalgte funn fra denne viser blant annet at Job Embeddedness (JE) forutsier intensjon om turnover hos arbeidstakere etter å ha kontrollert for blant annet kjønn, jobb tilfredshet, hvordan man oppfatter sine muligheter på arbeidsmarkedet mm. Konseptet JE har påvist gyldighet i både individualistiske og kollektivistiske kulturer.

Det er også påvist at en ansatts opplevelse av støtte fra organisasjonen påvirker nivået av Job Embeddedness, der god støtte bidrar til mer integrering i organisasjonen. Hvor godt ansatte opplever å bli støttet av organisasjonen avhenger av hvordan de opplever lønns og arbeidsbetingelser, muligheter til vekst og utvikling, og om hvor rettferdig organisasjonen behandler sine ansatte ved for eksempel muligheter til forfremmelse eller utvidet ansvar (Nguyen, Taylor, & Bergiel, 2017)

Det er funnet sammenheng mellom en ansatts grad av integrering, prestasjon i jobben, og kvaliteten på leder-ansattrelasjon (Leader-Member exchange, LMX). Hvis leder og ansatt har en relasjon som oppleves av begge som positiv og givende, kalt høy LMX kvalitet, gir en høy grad av integrering bedre prestasjoner. Ved lav LMX kvalitet virker høy grad av integrering motsatt, den ansattes prestasjoner kan falle og man føler seg fastlåst heller enn godt integrert (stuck).

Senere arbeid på feltet har påvist at en ansatts grad av integrering til en viss grad kan motvirke sjokk som kunne utløst tanker om å forlate arbeidsstedet. Sjokk i organisasjonssammenheng er definert som markerte hendelser som får den ansatte til å revurdere sitt ansettelsesforhold. Eksempler på dette er å bli oversett ved en forfremmelse, en uoverenstemmelse med sjefen, eller å få et jobbtilbud. Ansatte som slutter pga sjokkartede hendelser har i en undersøkelse høyere JE enn ansatte som slutter av andre grunner enn sjokk. Ansatte som ble igjen etter sjokk hadde som regel enda høyere JE enn de som sluttet (Ghosh & Gurunathan, 2015; Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017; Rand-Hendriksen, 2008).

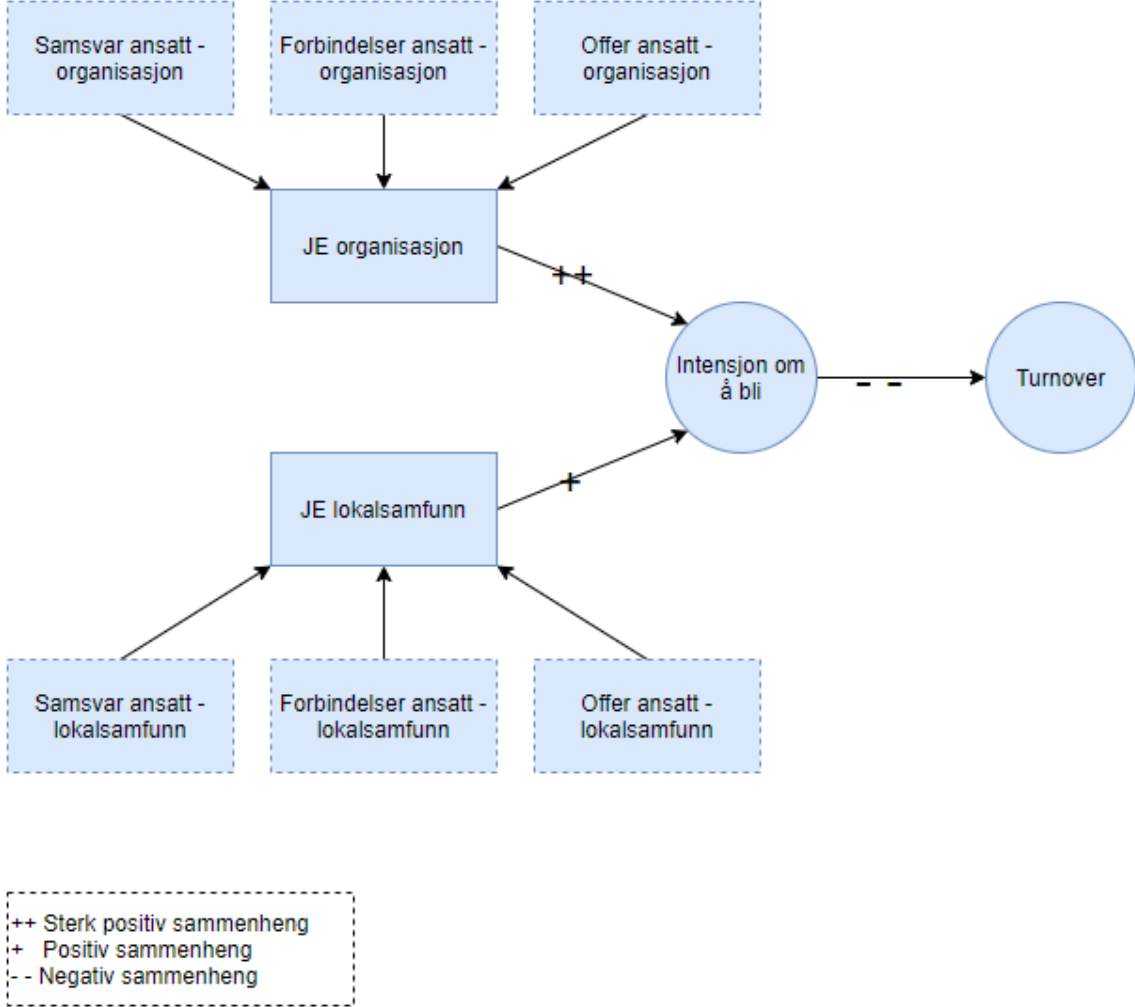
Det er også støtte i det teoretiske grunnlaget for at den ansattes grad av integrering på jobb er viktigere for intensjonen om å forbli i organisasjonen enn graden av integrering i lokalsamfunnet. (Holtom, Smith, Lindsay, & Burton, 2014).

Et samsvar mellom en ansatts verdier og hvordan verdier i en organisasjon kommer til uttrykk har vist seg å medvirke til at ansatte blir i sine jobber i flere sammenhenger. Undersøkelser blant ansatte i den amerikanske marinen og hæren viste at ansatte som sluttet innen ett år etter ansettelse ofte oppfattet et dårligere samsvar mellom egne verdier og organisasjonens (Holtom et al., 2014). Det finnes også forskning som antyder at det er forskjeller i hvor viktig samsvar for verdier er for sykepleiere fra forskjellige generasjoner, der yngre sykepleiere er mer ømtålig for dårlig samsvar (Hayes et al., 2012)

Intensjon om å slutte

I denne oppgaven er det interessant å finne ut hva sykepleierne tenker om å bli eller slutte i sine jobber. Med begrenset tid til undersøkelser vil det ikke være mulig å kontrollere funn i undersøkelsen opp mot om sykepleierne faktisk slutter i sine jobber. For å ha en slik type kontroll kan sykepleiernes oppgitte intensjoner om å bli i jobben brukes. Undersøkelser har oppgitt klare sammenhenger mellom arbeidstakeres intensjoner om å slutte eller bli, og faktisk turnover. Sammenhengen mellom intensjon om å slutte og faktisk turnover har også vist seg å ha bedre forutsigbarhet enn andre faktorer, som organisasjonstilhørighet eller jobbtilfredshet. (Steel & Ovalle, 1984)

Sammenhengen mellom faktorer i Job Embeddedness Theory, intensjon om å bli i organisasjonen og faktisk turnover kan illustreres slik som i figuren under.



Figur 1 Sammenheng mellom Job Embeddedness, intensjonen om å bli og turnover

Forskningsmetode

Jeg ønsker i denne oppgaven å bruke kvalitativ metode i form av intervjuer med sykepleiere i hjemmebasert omsorg. Hensikten med å bruke denne tilnærmingen er å utdype hva respondentene mener om faktorer som kan sies å påvirke hvordan de opplever å være integrert eller å høre til i organisasjonen.

Metode

Teorien jeg ønsker å bruke for å belyse problemstillingen ble i sin tid utformet på bakgrunn av kvantitative undersøkelser, og i forbindelse med utvikling av Job Embeddedness teorien ble det utarbeidet et skjema med 39 spørsmål formulert som påstander. Dette gir en indikasjon på respondentenes grad av integrering i alle dimensjoner. Dette spørreskjemaet ønsker jeg å bruke som grunnlag i et intervju med åpne spørsmål. Hensikten med dette er å få en utdypning av hva respondentene har ment med de svarene de har gitt, spesielt innen dimensjonene Samsvar – Organisasjon og Offer – Organisasjon. I disse to dimensjonene scorer respondentene en 5 punkts Likert-skala etter hvor enig eller uenig de er i de 39 påstandene. Ved å utdype hva respondenten legger vekt på i besvarelsen kan man få tydeligere frem hvilken betydning den ansatte har lagt i utsagnene. Det finnes også eksempler på at denne teorien er brukt sammen med kvalitativ metode tidligere (Holmes & Chapman, 2012).

I den originale undersøkelsen ble den ansattes nivå av integrering sammenlignet med om vedkommende fremdeles var i organisasjonen et år etter (Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sabliskyi, Chris J., and Erez, Miriam, 2001). I denne undersøkelsen velger jeg å bruke respondentens intensjon om å bli i organisasjonen som avhengig variabel. Jeg ønsker å operasjonalisere denne variabelen ved hjelp av selvrapportering fra respondentene. Som forberedelse til intervjuer fyller respondentene ut spørreskjema der de spørres om deres intensjon om å forlate organisasjonen og om hvor ofte de eventuelt tenker på dette. Intensjonen om å forlate bruker jeg i analyse av resultatene (Reitz, Ed, O., Anderson, Ann, Mary, & Hill, D., Pamela, 2010)^[1]. Intensjon om å forlate jobben er ofte brukt i undersøkelser som tar for seg ulike uavhengige variabelers påvirkning på om mennesker blir eller forlater organisasjon da det er tidkrevende og kostbart å følge opp undersøkelser over en lang periode. Intensjon om å forlate jobben har vist seg å være en bedre forløper til å forutsi om ansatte faktisk slutter i sine jobber enn for eksempel jobb tilfredshet

eller organisasjonstilhørighet (Steel & Ovalle, 1984)^[ØB].

Intervjudelen av oppgaven velger jeg å gjennomføre som løst strukturerte intervju med utgangspunkt i et spørreskjema respondentene fyller på i forkant. Utdypinger og nyanseringer av svarene på skjema vil kunne gi rik tilleggsinformasjon om hva informantene mener når de for eksempel opplyser at de i stor grad opplever å bli respektert på jobb, hvordan de opplever at dette kommer til uttrykk og hva de tenker det betyr for dem. Samtidig kan det hende det kommer fram observasjoner jeg ikke har tenkt på, men som er viktige å få med. Å bruke løst strukturerte intervjuer til denne undersøkelsen sannsynliggjør at jeg får dekket det jeg tror er nødvendig, samtidig som det er rom for å utforske andre temaer ved behov. Jeg ønsker å være fleksibel for hvor, når og hvordan intervjuer gjennomføres for å gi respondenter innflytelse over intervjusituasjonen. (Jacobsen, 2018)

Jeg har i denne oppgaven valgt å bruke et eksisterende skjema utviklet til bruk med valgt teori. Skjemaet består av en rekke utsagn den ansatte rangerer på en fem punkts skala som spenner fra svært uenig til svært enig. Det opprinnelige skjemaet er på engelsk, og det har derfor vært nødvendig å oversette dette. I dette arbeidet har det vært nødvendig å finne begreper som har tilsvarende betydning som på engelsk, men som ikke nødvendigvis er en bokstavelig oversettelse.

Utvalg

Som respondenter i denne undersøkelsen har jeg hatt fire nåværende ansatte sykepleiere i hjemmebasert omsorg. Utvalgsriterier har vært at de har sitt virke hovedsakelig med sykepleierfaglige oppgaver i pasientnært arbeid i turnus, at de jobber i forskjellige avdelinger, og at de har jobbet minimum ett år i stillingen. Videre har det vært ønskelig med en spredning i alder og ansiennitet for å fange opp forskjellige stadier i karriere.

Denne oppgaven bygger på intervjuer med fire kvinnelige sykepleiere ansatt i samme type stilling, men med forskjellig geografisk plassering, alder, etnisitet og utdanningsland.

Forskerens rolle

Jeg er i dag ansatt i samme organisasjon som undersøkelsen er gjort i. Undertegnede har imidlertid ikke personal- eller lederansvar for noen respondenter. I forhold til å ha åpen dialog med respondenter er fravær av leder-ansatt forhold gunstig.

Forskningsetiske overveielser

I denne undersøkelsen er det meget viktig at respondenter opplever at opplysninger behandles med respekt og konfidensialitet. Undersøkelsen legger opp til å berøre emner som gjør arbeidstaker potensielt sårbar overfor arbeidsgiver, men også emner som mange anser å ikke tilhøre den profesjonelle sfæren, som for eksempel hvordan man trives der man bor, om man har venner etc. For å sikre respondentenes oppfattelse av at det ikke er risikabelt å være åpen i denne undersøkelsen må det før undersøkelsen informeres godt om innhold i intervju, og formål med undersøkelsen. Under intervjuer må intervjuers språk og handlinger understøtte at opplysninger vil behandles konfidensielt og med respekt (Jacobsen, 2018).

Metodekritikk

Ved å bruke kvalitativ metode i denne oppgaven kan jeg få fram nyanser blant respondentene i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål og analysere dette for å få et tydeligere bilde av de ulike faktorene som antas å være viktige for at sykepleierne opplever tilhørighet og å være integrert. Da jeg har få respondenter er det vanskelig å si om dette er en uttømmende liste og om disse faktorene er de mest vanlige og viktigste.

Jeg har også avgrenset undersøkelsen til kun å ta for seg forhold på jobb. Det finnes undersøkelser som har gjort dette tidligere, men det er allikevel noe som gjør helhetsbildet noe fattigere. Det er to årsaker til denne avgrensningen. Det ene er hensynet til å gjøre respondentene mindre identifiserbare. Det andre er at det sannsynligvis vil oppleves som ganske forskjellig for respondentene å inngående diskutere aspekter ved sin private sfære i en slik en til en samtale som et intervju er.

Til tross for disse forholdene mener jeg mitt valg av metode gir et nyttig perspektiv på problemstillingen.

Analyse

Jeg vil i denne delen presentere funn fra intervju og analysere disse ut fra mitt teorivalg. Ved hjelp av intervjuer har jeg forsøkt å belyse hvordan forskjellige forhold ved sykepleieres arbeidssituasjon kan sies å bidra til at de opplever å tilhørighet og å være integrert. Jeg vil presentere resultatene i dimensjoner som stammer fra mitt valg av teori. Disse er i hvor stor grad det er et samsvar mellom det som er viktig for sykepleiere og arbeidssituasjonen deres, hva de ville måtte ofre ved å forlate organisasjonen, og hvordan de er forbundet med arbeidsstedet på forskjellige måter. Jeg vil også diskutere hva sykepleierne legger vekt på at arbeidsgiver gjør for å beholde dem og hvordan dette stemmer overens med teori.

Innen det teoretiske perspektivet jeg har valgt å bruke, Job Embeddedness Theory, er det summen av mange faktorer som er betydningsfull. Den ansattes opplevelse av integrering og tilhørighet er det som påvirker den avhengige variabelen, intensjonen om å forbli ansatt. Jeg ønsker derfor å gi oppsummeringer for hvert forskningsspørsmål ut fra dette perspektivet. Avslutningsvis i denne delen av oppgaven fremstiller jeg også besvarelse av forskningsspørsmålene oppsummert i tabeller.

Hvilke faktorer mht. integrasjon og tilhørighet ved sykepleieres arbeidssituasjoner er viktige for at de blir i sine stillinger?

For å belyse dette forskningsspørsmålet har jeg gjennom intervju med sykepleierne spurt dem om hvilken mening de legger i de forskjellige faktorene som dekkes av Job Embeddedness Theory. I denne delen fremstiller jeg funn fra intervjuene og analyserer disse ut fra valgt teori. For ordens skyld presenterer jeg funn og analyse for hver dimensjon i teorien, og gir til slutt en oppsummering som besvarer forskningsspørsmålet.

Funn delene av analysen er oppsummeringer av faktorer fra intervju med sykepleierne som ifølge min tolkning gir eksempler som er gjenkjennbare fra teorien. Etter hver funn del er en analyse av hvordan man kan tolke disse funnenes betydning i forhold til forsknings spørsmålet.

Funn i dimensjonen samsvar ansatt - organisasjon

Denne dimensjonen er forsøkt belyst ved hjelp av spørsmål om hvordan sykepleieren fikk brukt sine kunnskaper og ferdigheter på jobb, hvordan de syntes arbeidssituasjonen passet

overens med deres egne verdier og kultur, hvordan de så på sine muligheter til faglig utvikling og å nå sine faglige mål, og om kollegaer lignet på dem selv.

Temaer som gikk igjen blant sykepleierne i denne dimensjonen er hvordan de opplevde muligheter til faglig utvikling, forholdet mellom hva som var ønskede sykepleieroppgaver og hva de faktisk gjorde, og hvordan de opplevde samarbeid med andre yrkesgrupper på arbeid.

Det sykepleierne anså som faglig utvikling i organisasjonen var mulighet til nødvendige kurs i for eksempel diabetes, akuttmedisin eller blodprøvetaking. To av sykepleierne nevnte også mer formelle utdannelser som til kreft-, akutt-, eller diabetessykepleier. Tre av fire sykepleiere sa at de anså mulighetene til å holde seg oppdatert faglig som mindre bra. To av disse nevnte at selv om det var mulig for dem å ta lengre videreutdanninger så var det allikevel ikke mulig å få full jobb innen denne videreutdanning innen hjemmebasert omsorg. Sykepleierne ble også spurt om hva de syntes om muligheten til å kunne nå sine faglige mål. Tre av sykepleierne forbandt faglige mål med muligheter til faglig utvikling, mens en av sykepleierne oppga at det var et press i form av praktiske oppgaver som gjorde det vanskelig å ha en god kvalitet på tjenester til brukere.

Ved spørsmål om sykepleierne syntes at de fikk brukt sine ferdigheter godt på jobb var to enig i dette og to uenig. De som ikke syntes de fikk brukt sine kunnskaper godt la vekt på at det var relativt lite spenn i problemstillinger og brukergruppens utfordringer. De opplyste også at typiske sykepleieroppgaver, som sårstell, dosering av medisiner og dokumentasjon ofte måtte vike for praktiske gjøremål, som stell, tilsyn og matservering. Det var et spenn mellom det som sykepleiere fikk opplæring i ved utdannelsen og det som det som krevdes i jobben i hjemmebasert omsorg.

Respondentene som var mer fornøyd med hvordan de får brukt sine kunnskaper jobber på avdelinger som lå utenfor sentrum, med færre ansatte sykepleiere.

To av fire sykepleiere var enig i at de passet inn i enheten. Det de la vekt på var at man kom overens med kollegaer og at man trivdes med å ha en sentral rolle i avdelingen. De to som var usikre på om de passet inn i avdelingen nevnte vansker med samarbeid med kollegaer og mangel på sykepleieroppgaver som årsaker til dette.

Tre av fire sykepleiere oppga at de var enige i at deres verdier passet med avdelingen for øvrig. Ved spørsmål om hva de mente verdiene de var enige om var, nevnte de at brukerens beste var i fokus og at man som ansatt var fleksibel hvis brukeren har behov for det.

Sykepleieren som hadde opplevelse av at hennes verdier ikke passet overens med avdelingens var opptatt av at sykepleierens syn på viktigheten av kvalitet på behandlingen brukere fikk ikke stemte overens med andre faggruppers syn på dette.

Ved spørsmål om sykepleierne var fornøyd med ansvaret og autoriteten de hadde i avdelingen svarte tre av fire at de var litt uenig i dette. Generelt sett opplyste de at de hadde mye ansvar, men at det ikke nødvendigvis burde være slik. Særlig i samarbeid med andre faggrupper som helsefagarbeidere og assistenter oppfattet sykepleierne en del situasjoner som unødvendige, de mente at andre ansatte i større grad kunne utføre oppgaver som sykepleierne var satt til å utføre. En årsak til dette var at det var et stort spenn av kompetanse blant de andre ansatte på avdelingen. Flere forskjellige utdanninger i faggruppene helsefagarbeidere eller assistenter kunne gjøre det vanskelig å vite hvem som kunne gjøre hva når man skulle fordele arbeidsoppgaver. Eksempler på oppgaver som kan utføres av noen ansatte etter kurs og opplæring er visse typer medisinerer eller bruk av utstyr.

I forhold til å være en autoritet på hvordan brukere skal behandles oppga sykepleierne at dette var en naturlig rolle for dem og at det ikke var spesielt problematisk overfor andre ansatte uten sykepleierautorisasjon. To av sykepleierne oppga å være noe frustrert over å ha mindre autoritet enn ønskelig i samarbeid med fastleger. Eksempler på dette var at man kunne være i situasjoner der legenes samtykke til visse typer prøvetaking ble oppfattet som en unødvendig formalitet og noe som bidro til å gjøre sykepleierens lange erfaring mindre verdsatt. En sykepleier oppga også som frustrerende at en faglig vurdering fra en lege i et konkret tilfelle var forskjellig fra hennes og ga et negativt utfall for brukeren, uten at sykepleiere hadde reell mulighet til å endre valg av metode.

Hvordan er samsvaret mellom sykepleierne og arbeidet i hjemmebasert omsorg?

Det var i denne dimensjonen aktuelt å finne ut hva sykepleierne mente om hvordan de passet overens med arbeidet i hjemmebasert omsorg. Hva mente de om samsvaret mellom deres egne oppfatninger om hva som er viktig i jobben og i hvor stor grad opplevde de å få brukt sine kunnskaper. Hvordan så de på sine muligheter til å utvikle seg som sykepleiere, og kunne noe av dette samsvaret sies å bidra til at de ble i sine jobber.

Et av områdene de fleste sykepleierne hadde lik oppfatning om var at de hadde inntrykk av at deres egne verdier, deres syn på hva som var viktig i arbeidet, var i samsvar med de øvrige

ansatte i avdelingen og måten dette kom til syne i arbeidet. Til tross for noen uavklarte forhold i samarbeidet mellom forskjellige faggrupper mente sykepleierne at man på avdelingen var opptatt av at brukerne skulle få god behandling, og at man burde være fleksibel overfor brukerens behov. En av sykepleierne uttalte seg slik ved spørsmål om verdiene hennes passet overens med avdelingens:

«Det er veldig fokus her på at pasientene skal ha det bra, det er fleksibelt....Det er jo sånn jeg har fått inn med basisen i sykepleien»

En annen sykepleier betegnet forskjellene i utøvelse av arbeidet mellom faggruppene på avdelingen som om man jobbet mest med hodet eller hjertet, der hun selv som sykepleier jobbet mest med hodet. Til tross for at man kanskje jobbet forskjellig, var hun trygg på at det var forståelse blant de ansatte for at alle jobbet for pasientens beste.

Et slikt samsvar mellom sykepleierne og andre ansattes verdier er noe som ifølge teorien kan sies å bidra til at sykepleierne blir i sine jobber.

Sykepleierne hadde delte oppfatninger av i hvor stor grad de fikk brukt sin sykepleierutdanning i hjemmebasert omsorg og sine muligheter til faglig utvikling. Alle sykepleierne hadde en viss forståelse av at å jobbe i hjemmebasert omsorg innebar både et mindre spenn i sykepleierfaglige oppgaver og færre interessante oppgaver enn for eksempel på visse avdelinger på sykehus. Sykepleierne oppga at det ikke var umulig å få en formell videreutdanning mens man jobbet i hjemmebasert omsorg men at det var vanskelig å få brukt den utdanningen i ettertid.

Det at sykepleierne mener at de ikke nødvendigvis får brukt sine kunnskaper og ferdigheter på jobb og at de opplever at det er få muligheter til å utvikle seg faglig er noe som gjør at det er mindre samsvar mellom det de oppfatter at sykepleiere bør holde på med, og det de får anledning til å gjøre på jobb. Dette gapet i samsvar er noe som gjør at sykepleierne blir mindre integrert i organisasjonen og som ikke derved kan sies å motvirke at de slutter.

En annen faktor som kan sies å bidra til at sykepleierne opplever et mindre samsvar mellom seg selv og organisasjonen er deler av ansvaret de opplever å ha i avdelingene. Alle sykepleierne oppga at de i kraft av å være sykepleier hadde et utvidet og konkret ansvar hver dag på jobb, men tre av fire svarte at de var litt uenig i at dette var bra. Sykepleierne opplevde det som uproblematisk å være overordnet ansvarlig for den faglige hjelpen brukerne fikk, men de opplevde at de i for stor grad måtte ta avgjørelser andre faggrupper på jobb kunne tatt.

Dette kombinert med liten forståelse for tidsbruk til sykepleieroppgaver gjorde at det totalt sett ble økt press på dem som sykepleiere. Flere av sykepleierne opplevde dette som unødvendig bruk av tid.

Det at to av sykepleierne trekker frem vansker med å få gehør hos fastleger for sine faglige innspill er også noe som kan være med på å minske samsvaret mellom sykepleiere og organisasjonen. Hvis sykepleierne opplever at dette er en følge av hvordan organisasjonen har etablert samarbeidet med legene, og ikke har den faglige autoriteten de forventer å ha som sykepleier. Det kan også være at denne problemstillingen ikke er unik for hjemmebasert omsorg, men en del av det å være sykepleier uansett arbeidssted. Hvis dette er tilfelle vil denne faktoren ikke påvirke hverken positivt eller negativt inn på hvordan sykepleierne opplever at de passer inn i organisasjonen.

Funn i dimensjonen offer ansatt – organisasjon

Innen Job Embeddedness Theory handler denne dimensjonen om hva en ansatt ville måtte gi slipp på hvis man skulle velge å forlate organisasjonen. For å få frem hva sykepleierne mente om dette ble de spurt om hvordan de så på valgfrihet i utførelse av jobben, hvordan betingelser som lønn og permisjon ble oppfattet, og hvilke goder de anså at de hadde.

Tre av de fire sykepleierne oppga at de var litt uenig i eller usikker på om de ville ofre noe hvis de valgte å slutte. Turnusarbeid, høyt arbeidspress og ikke nok interessante arbeidsoppgaver ble nevnt som eksempler på ting de ikke ville savne hvis de sluttet. Ved spørsmål om det var noe de ville ofret oppga de forhold som fast jobb og gode kollegaer.

Ved spørsmål om sykepleierne i stor grad kunne avgjøre hvordan de skulle utføre jobben sin var alle litt uenig. En sykepleier nevnte som eksempel at siden man jobbet mye hjemme hos brukere var man i stor grad prisgitt tilretteleggelsen, eller mangel på sådan, i brukeres eget hjem. Man måtte derfor tilpasse gjennomføring av pleie til de fysiske forholdene, noe som kunne gi en dårligere kvalitet. De andre sykepleierne nevnte eksempler som at man med mange brukere med behov for tjenester daglig var avhengig av å ha struktur på gjennomføring av arbeidsdagen, og å følge lister og prosedyrer. Dette ble ikke nødvendigvis oppfattet negativt, men som nødvendig for å sikre at oppgaver ble utført. Det sykepleierne oppfattet som negativt var at sykepleieroppgaver som dosering av medisiner og dokumentasjon på helsehjelp ikke sto på de vanlige arbeidslistene man brukte felles i avdelingen, og at det derfor ofte både ble et høyt arbeidspress, og at det var vanskelig å få forståelse blant kollegaer for hvor mye tid dette egentlig krevde. I forhold til muligheten til å velge når man skulle utføre

oppgaver, eller endre rekkefølge på oppfølging av brukere oppga flere av sykepleierne at de kunne avgjøre dette innenfor visse rammer.

Sykepleierne ble også spurt om det var spesielle goder eller frynsegoder de satte pris på i jobben. To av sykepleierne nevnte at det daglige arbeidet var mer fleksibelt enn å jobbe på sykehjem eller sykehus i den forstand at de var mye ute av avdelingen og på egenhånd. Ved spørsmål om sykepleierne var vant til goder fra andre steder eller kjente til eksempler på slike fra andre organisasjoner nevnte en av sykepleierne mulighet til å sette opp turnuser med lengre varighet. Dette ville gjøre det mulig å bedre planlegge reiser og lengre fravær fra arbeid. En av sykepleierne ville sett det som ett gode hvis det var tilknyttet økonomisk godtgjørelse til ansvarsvakter sykepleiere måtte ta ved faste anledninger.

Ved spørsmål om sykepleierne opplevde at de ble respektert av andre ansatte sa tre av de fire sykepleierne at de var usikker. Den siste var enig i at hun ble respektert, og merket det ved at de ansatte hørte på henne og utførte oppgaver hun tildelte dem. Dette var også opplevelsen hos en av de tre som var usikker, men denne sykepleieren oppga å være usikker på grunn av at hun i likhet med en av de andre usikre sykepleierne ikke ønsket å anta hva andre ansatte syntes om henne. En av sykepleierne koblet usikkerhet rundt respekt til situasjoner der ansatte ikke utføre arbeidsoppgaver som sykepleieren mente de var blitt enige om. Hun tolket dette som en form for stille motstand, noe som kunne bety at de ikke respekterte henne.

Alle sykepleierne var usikker på eller litt uenig i at det var gode muligheter til forfremmelse på jobben. Alle mente avdelingsleder ville være en forfremmelse, men oppgav at de ikke ønsket denne jobben. En av sykepleierne nevnte at nye sykepleieroppgaver eller kurs ville vært gode alternativ.

Ved spørsmål om hvor enig de var i at de fikk godt betalt sa tre av fire sykepleiere at de var litt uenig i dette. En av sykepleierne gav uttrykk for at hun svarte på denne måten fordi hun ville ha vansker med å si at hun fikk nok lønn uansett. Ved nærmere utforskning av temaet oppgav den samme sykepleieren at lønnsnivået var ok tatt i betraktning at hun ikke gikk nattevakter. At hjemmebasert omsorg har et ok lønnsnivå var også noe en av de andre sykepleierne sa. En av sykepleierne mente det var for lite betalt, sett i sammenheng med ansvar, arbeidspress og lønnsnivået til andre yrkesgrupper på avdelingen. Den siste sykepleieren hadde hatt en sykepleierstilling hos en annen arbeidsgiver, og hadde der betydelig bedre betingelser i form av lønn og mulighet for tilpasning av turnus.

Ved spørsmål om de hadde lyst å fortsette i jobben var to av sykepleierne enige, og to usikker eller litt uenig. Sykepleierne som var usikker eller litt uenig oppga begge at problemer med fordeling av arbeidsoppgaver mellom sykepleiere og helsefagarbeidere var viktige årsaker til at de hadde mindre lyst til å fortsette i avdelingene sine. Disse problemene kom til uttrykk ved at sykepleierne har forventninger til hva helsefagarbeideren / assistenten skal gjøre, uten at disse blir innfridd. Begge sykepleierne sa også at de kunne få tilbakemeldinger på arbeid fra helsefagarbeidere som tydet på at disse hadde mindre forståelse for at sykepleiernes spesielle oppgaver tok tid og måtte gjøres i tillegg til andre oppgaver.

Hva ville sykepleierne ofret hvis de sluttet?

En viktig del av Job Embeddedness Theory er hva den ansatte ville måtte gi slipp på hvis hun skulle slutte. Ved direkte spørsmål svarte tre av fire sykepleiere sa at de var enten uenig i eller usikre på om de ville ofre noe hvis de sluttet i hjemmebaserte omsorg.

Ett viktig tema alle sykepleierne oppga å ha negativ erfaring med og som de ikke ville savne hvis de skulle sluttet var utfordrende samarbeid i visse situasjoner. Et eksempel på slike utfordringer var det sykepleierne mente var manglende forståelse blant andre faggrupper for oppgaver bare sykepleiere kunne utføre, som for eksempel medisin dosering eller visse typer prosedyrer. Sykepleierne mente dette kom til uttrykk ved at andre ansatte undervurderte tidsbruken slike oppgaver krevde. Ett annet eksempel på en utfordrende situasjon var fordeling av visse typer arbeidsoppgaver. Sykepleierne hadde i noen tilfeller forventninger om at helsefagarbeiderne skulle kunne gjøre disse oppgavene mens helsefagarbeiderne mente dette at de ikke hadde kompetanse til å gjøre slike oppgaver, eller at oppgavene var noe sykepleieren burde gjøre. En av sykepleierne sa at hun var ganske sikker på at denne typen utfordringer hadde ført til at en av hennes kollegaer hadde valgt å slutte, og det var også en årsak til at hun selv var usikker på om hun ville fortsette i jobben.

Det at alle sykepleierne trakk fram disse problemene kan være ett uttrykk for at denne faktoren er betydningsfull for hvordan sykepleierne og sannsynligvis andre ansatte opplever arbeidsdagen. Med bakgrunn i valgt teori kan man tenke seg at vansker med samarbeid mellom de ulike ansattgruppene oppleves i hvert fall tidvis som belastende og negativ, og derfor ikke er en faktor som bidrar til at sykepleierne blir i jobbene sine. Avhengig av intensitet og omfang er det heller ikke utenkelig at denne problemstillingen bidrar til at sykepleiere og andre ansatte slutter.

Et emne som sykepleierne hadde forskjellige meninger om men som framsto som positivt var at jobben hadde en viss fleksibilitet. To av sykepleierne oppga at de hadde god kontakt med sin leder og hadde mulighet til visse endringer innenfor turnus eller arbeidstid hvis det var behov. To av sykepleierne sa også at jobben i hjemmesykepleien var mer variert og fleksibel enn jobben som sykepleier på et sykehjem og de satte pris på dette. En annen fordel en av sykepleierne nevnte var at når man jobber i hjemmesykepleien og stort sett er ute av kontoret så er det et visst rom for egne praktiske gjøremål som for eksempel kort tilsyn til egne barn hvis man har oppdrag i nærheten.

Denne typen fleksibilitet som kom til uttrykk på forskjellige måter så sykepleierne på som et gode. Man kan anta at det er noe som kan være med å bidra til at de ønsker å fortsette i jobbene.

I samtale med sykepleierne om betingelser ble de i utgangspunktet spurt om de fikk godt betalt for jobben de gjorde. Under diskusjonen rundt dette spørsmålet ble ofte turnus og sammenligninger med andre steder sykepleiere jobber trukket inn. En av sykepleierne var direkte misfornøyd med lønnen og så dette i forhold til ansvar og arbeidspress jobben medførte. De andre så i større grad på sammenhengen mellom lønnsnivået i avdelingen, fleksibilitet i selve jobben, og fleksibilitet i turnus. I forhold til lønn praktiserer arbeidsgiver, kommunen, at alle nyansatte sykepleiere automatisk får 10 års ansiennitet. Dette betyr at kommunen sannsynligvis konkurrerer godt med andre mulige arbeidsgivere om sykepleiere i forhold til lønnsnivå. I og med at ansienniteten ikke øker for den ansatte før etter 10 år betyr det også at virkemiddelet kan antas å bli svakere jo lenger sykepleierne jobber. Fordi sykepleierne i denne undersøkelsen alle har jobbet en del år kan man derfor anta at denne faktoren ikke nødvendigvis er spesielt effektiv. Derimot kan turnus være en viktigere faktor for om sykepleierne blir, da fleksibilitet innenfor denne er noe to av sykepleierne omtalte som positivt.

En vanlig faktor mange ansatte i forskjellige bransjer tar med i regnestykket i situasjoner der man vurderer å lete etter andre jobber er muligheten til forfremmelse. Sykepleierne i denne undersøkelsen oppga at de ikke så på muligheten som forfremmelse som reell og kanskje heller ikke spesielt attraktiv. Det er relativt få avdelingsledere pr ansatt i hjemmebasert omsorg, og denne typen jobb innebærer i stor grad administrativt arbeid, rapportering og oppfølging av personal, og i mindre grad sykepleierfaglig arbeid. I valgt teori er opplevd støtte i organisasjonen viktig for i hvor stor grad en ansatt er innlemmet i organisasjon. En

viktig del av opplevd organisasjonsstøtte er mulighetene til utvikling, blant annet kompetanseheving men også forfremmelse. Av dette kan man slutte at den opplevde muligheten til forfremmelse blant respondentene i seg selv ikke er noe som bidrar til at de blir i sine jobber.

Funn i dimensjonen forbindelser ansatt - organisasjon

For å synliggjøre sykepleierens omfang av forbindelser til avdeling og organisasjon ble de stilt spørsmål om hvor lenge de hadde jobbet i avdelingen, hvor mange de vanligvis jobbet sammen med, hvor mange som var avhengig av det de gjorde på jobb og hvor mange arbeidsrelaterte grupper de var med i.

Alle respondentene hadde jobbet mer enn ett år i samme avdeling, tre av sykepleierne hadde jobbet mer enn fire år. Alle sykepleierne oppga at de vanligvis jobbet sammen med mer enn fem kollegaer, og at det var mange andre ansatte som var avhengig av det de gjorde på jobb.

Ved spørsmål om hvor mange arbeidsrelaterte grupper de var med i svarte 3 av sykepleierne at de var med i 2 eller flere slike grupper. Det de nevnte som eksempler på slike var grupper der man fikk ekstra opplæring i forhold til brukere med kreft, arbeidsgrupper rundt digitale verktøy i tjenestene og andre grupper med fagspesifikke temaer. Felles for deltakelse i gruppene var at sykepleierne skulle få mere kunnskap om emner for så å spre dette i egen avdeling. Sykepleierne oppga deltakelse i gruppene som positivt og interessant faglig. Alle tre oppga at det kunne være vanskelig å formidle videre kunnskaper på grunn av knapphet på tid i avdelingen. Det var også noe sporadisk aktivitet i gruppene og vanskelig å vite om de fortsatt var i drift.

Hvordan er sykepleierne forbundet med hjemmebasert omsorg?

Innen dimensjonen forbindelser ansatt-organisasjon ble sykepleierne spurt om hvordan de på forskjellig vis hadde tilknytning til organisasjonen. Antall forbindelser men også kvalitet på disse har ifølge JET noe å si for i hvor stor grad en ansatt opplever å være integrert i organisasjonen. Alle sykepleierne oppga at de jobbet tett med mange andre ansatte, og at mange var avhengig av det de gjorde på jobb. Ut fra hvordan sykepleierne svarte på spørsmål i denne kategorien i intervjuet kan man si at de opplevde både god og dårlig kvalitet på de forskjellige forbindelsene.

Et eksempel på sykepleiernes sentrale rolle i en avdeling i hjemmebasert omsorg er dosering av medisin til brukere. Dette er en oppgave som bare kan utføres av sykepleiere med

autorisasjon, noe som gir dem en spesiell rolle i kollegiet. Det finnes også andre oppgaver som er forbeholdt sykepleiere. I utgangspunktet kan dette utvidede ansvaret være en kilde til anseelse. I praksis mente imidlertid de fleste sykepleierne i undersøkelsen at disse oppgavene ofte kom utenpå andre oppgaver, og at andre ansatte i liten grad hadde forståelse for at disse oppgavene tok så mye tid som de gjorde. Ifølge teorien kan man derfor si at selv om sykepleierne har mange forbindelser til ansatte i organisasjonen så gjør samarbeidsvansker at kvaliteten på forbindelsene vil være variabel, og derfor ikke automatisk kunne sies å være noe som gjør at sykepleierne er mer integrert i organisasjonen

Et annet eksempel på forbindelser mellom sykepleierne og organisasjonen var mer eller mindre formelle medlemskap i grupper med utvidet ansvar for eller kunnskap om forskjellige fagområder. Sykepleierne omtalte medlemskap i slike grupper som positivt, en mulighet for påfyll av kunnskap, og en mulighet til å bruke mer av sin sykepleierutdannelse. Det finnes indikasjoner på at denne typen forbindelse ser ut til å være betydningsfull for sykepleierne i undersøkelsen. At sykepleierne hadde ett såpass positivt inntrykk av deltakelse i slike grupper til tross for ganske sporadisk aktivitet er eksempel på dette. To av sykepleierne trakk fram slike medlemskap som positive selv om det var flere måneder siden siste aktivitet i gruppen. Det var også positivt med slike medlemskap selv om det var praktisk vanskelig å få tid til å videreformidle erfaringer fra gruppene til kollegiet.

Oppsummert - Hvor godt integrert kan sykepleierne sies å være?

Et viktig aspekt ved teorien jeg har valgt å bruke i denne oppgaven er at den gir ett helhetlig bilde av hvor integrert en ansatt er i organisasjonen. Grunnen til at dette er interessant er at denne forståelsen kan brukes til å styrke de faktorene man kan påvirke, for å motvirke negative faktorer man ikke kan gjøre noe med.

I andre undersøkelser med Job Embeddedness Theory har man brukt kvantitative metoder for å gi et slikt helhetlig bilde. I undersøkelser som denne, basert på kvalitativ metode må en sammenfatning nødvendigvis være preget av diskusjon rundt nyanser.

For å si noe om i hvilken grad sykepleierne i denne undersøkelse er integrert velger jeg å legge vekt på de følgende funnene. Først og fremst har sykepleierne et negativt inntrykk av flere av faktorene som teoretisk bidrar til hvor integrert en ansatt kan sies å være.

Sykepleierne opplever begrensede muligheter til utvikling og vekst, det er noen sentrale samarbeidsområder som er vrilene i forhold til andre ansatte, og arbeidsoppgavene i jobben oppleves ikke som de mest spennende.

Det at sykepleierne har et utvidet ansvar i avdelingen i forhold til lovpålagt oppgaver og faglig veiledning av andre ansatte kunne vært en kilde til anseelse og respekt, noe som ville bidratt til å øke deres nivå av integrering ifølge teori. Dette undergraves imidlertid av at det er viktige deler av samarbeidet med andre faggrupper som er problematisk. Sykepleiernes oppfatning av betingelser som lønn og turnus kan heller ikke sies å være spesielt verken positivt eller negativt.

Det som kan sies å bidra til integrering av sykepleierne i organisasjonen er at de har de samme grunnleggende verdiene som sine kollegaer. Det er et visst hold i teorien for at dette samsvaret i verdier er en spesielt viktig faktor, men i denne undersøkelsen har jeg ikke utforsket denne faktoren spesielt.

Sykepleierne har også mulighet til å delta i grupper som har utvidet ansvar eller spesiell kompetanse og opplever dette som positivt. Styrken på denne faktoren undergraves sannsynligvis noe av et lavt aktivitetsnivå i disse gruppene og vansker med å følge intensjonen med deltakelse i disse, som er å spre kunnskap til andre ansatte.

Man kan ut fra den foregående analysen argumentere for at sykepleierne kunne vært mer integrert i organisasjonen. Tre av fire sykepleiere sier også at de er usikre på om de fortsatt vil jobbe i organisasjon de neste 12 månedene. Denne usikkerheten stemmer overens med det teorien ville forutsagt for en gruppe som har et lavt nivå av integrering.

Besvarelse av forskningsspørsmål 1

De ulike faktorene som kan sies å ha betydning for hvor integrert sykepleierne i hjemmebasert omsorg er, og hvordan faktorene påvirker dette i dag kan oppsummeres som svar på forskningsspørsmål i denne tabellen.

Forskningsspørsmål	Viktige faktorer og hvordan de oppleves
Hvilke faktorer mht. integrasjon og tilhørighet ved sykepleieres arbeidssituasjoner er viktige for at de blir i sine stillinger?	<p><i>Faktorer som bidrar positivt:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Det er et samsvar mellom sykepleiernes og andre ansattes grunnleggende verdier; Vi er enige om hva som er viktig med jobben• Noen av sykepleierne føler en viss fleksibilitet i jobben, spesielt i turnus• Mulighet til deltakelse i grupper med utvidet kunnskap om fagområder <p><i>Nøytrale faktorer:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Sykepleierne har en sentral rolle med mye ansvar. De synes det er greit i seg selv, men kan oppleves som en belastning på grunn av uavklart samarbeid med andre ansattgrupper• Lønnsnivå når den ansatte begynner å få en del ansiennitet• Sykepleierne har forbindelser til mange ansatte på jobb, men kvaliteten er usikker <p><i>Faktorer som bidrar negativt:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Uavklarte ansvars- og samarbeidsforhold med andre ansatt grupper• Opplevelse av lite variasjon i oppgaver, og mindre spennende oppgaver• Mulighet til utvikling i form av forfremmelse eller andre stillinger med mer ansvar er begrenset

Tabell 2 Besvarelse av forskningsspørsmål 1

Hva kan arbeidsgiver gjøre for å styrke sykepleiernes opplevelse integrasjon og tilhørighet i hjemmebasert omsorg?

For å besvare dette forskningsspørsmålet var det viktig å spørre sykepleierne om hvordan de opplevde arbeidsgivers innsats for å beholde dem, og deres mening om hva som var viktige faktorer for dem ved slike avgjørelser.

Hva mente sykepleierne var viktig for å fortsette i jobben

For å få vite mer om sykepleiernes syn på å bli i jobben, intensjon om turnover, ble det spurt om deres hensikt angående dette. De ble spurt om de tenkte å lete etter en annen jobb de neste 12 månedene, om de ofte tenkte på å slutte i jobben og hvordan de så på sine muligheter til å finne en like god jobb hos en annen arbeidsgiver.

Tre av de fire sykepleierne var usikker på om de kom til å være i jobben de neste 12 månedene. En av disse var aktivt i gang med å lete etter en annen jobb. Ved spørsmål om hva som var viktigst for besvarelsen av dette spørsmålet oppga to at ønske om en jobb uten turnus var det viktigste, mens de to andre trakk fram arbeidspress og vansker med fordeling av oppgaver mellom sykepleiere og andre yrkesgrupper som hovedårsak. De tre oppga også at det ikke var uvanlig at de tenkte på å slutte i jobben.

Den siste sykepleieren var helt sikker på at hun ville være i den samme jobben det neste året.

Ved spørsmål om hvordan de så på muligheten for å finne en like god jobb hos en annen arbeidsgiver oppga to av sykepleieren at det var gode muligheter for dette. Arbeid på sykehus eller legekantor mente de to ville være gode alternativer. En av de usikre respondentene nevnte at hun hadde en god leder og gode kollegaer som hun ikke var sikker på ville bli like bra på en ny arbeidsplass, mens den andre ikke utdypet dette.

Hva sykepleierne mente om arbeidsgivers innsats for å beholde dem i jobbene

I forhold til problemstillingen var det også interessant å eksplisitt spørre sykepleierne om og i så fall hvordan de opplevde at arbeidsgiver forsøkte å beholde dem som arbeidstakere, og hva de mente ville være gode tiltak for at de skulle bli.

Ved spørsmål om sykepleierne opplevde at arbeidsgiver gjorde noe for å beholde dem som arbeidstakere var dette opplevelsen til tre av fire sykepleiere. To av sykepleierne oppga at de oppfattet at deres nærmeste leder fulgte dem godt opp og var opptatt av at de skulle ha det bra på jobb. Mulighet til endring av turnus og muligheten til å forandre arbeidsoppgaver ved

behov var noe de oppfattet som positivt. En av sykepleierne trakk fram at man ved ansettelse i kommunen som sykepleier fikk lønn for 10 års ansiennitet og at dette var et bra tiltak for å tiltrekke seg sykepleiere. Når man hadde jobbet en stund mente hun at det allikevel var mindre virkningsfullt da videre lønnsøkninger var avhengig av at man søkte om økt lønn ved lokale forhandlinger. Hun opplevde at arbeidsgiver ved fordeling av slike tillegg la vekt på kurs og utdanninger, og at dette var noe hun ikke gjorde så ofte da hun følte hun kunne nok til å gjøre de oppgavene som fantes i hjemmesykepleien. Den siste sykepleieren hadde ikke opplevelse av at arbeidsgiver gjorde noe spesielt for å beholde sykepleiere.

Ved spørsmål om det var noe respondentene mente arbeidsgiver burde gjort for å beholde sykepleiere mente to av de spurte at arbeidsfordelingen mellom sykepleiere og andre faggrupper burde gjøres annerledes. Sykepleierne opplevde i noen situasjoner at usikkerhet om hvem som kunne gjøre ulike oppgaver førte til ekstra arbeid og mere stress for sykepleierne. En av sykepleierne mente dette handlet om at den lokale lederen i større grad måtte bidra til å avklare slike situasjoner, mens den andre sykepleieren mente problemet i større grad måtte diskuteres åpent. De opplevde at arbeidsgiver i liten grad gjorde noe med dette.

To av sykepleierne mente at mer fleksibilitet rundt turnus oppsett ville være et godt virkemiddel. Turnus med lengre varighet, slik at man hadde bedre anledning å planlegge friperiodene sine ville være et gode.

Hvordan kan arbeidsgiver gjøre sykepleierne mer integrert i hjemmesykepleien?

I intervjuene ble sykepleierne spurt om det var spesifikke tiltak de oppfattet arbeidsgiver gjorde for å beholde dem i jobbene og hva sykepleierne mente arbeidsgiver burde gjøre. Ut fra mitt valg av teori vil en arbeidsgiver ved å øke den ansattes opplevelse av integrering og tilhørighet indirekte forebygge at ansatte slutter. Jeg ønsker derfor å se på hvordan tiltakene de ansatte har lagt vekt på kan sies å bidra til et økt nivå av denne opplevelsen. I tillegg vil jeg diskutere hvordan styrking av nøytrale og negative faktorer kan bidra til dette.

Lønn er en sentral del av ett arbeidsforhold. Kommunen er i dag konkurransedyktig med det lokale sykehuset når det gjelder å rekruttere nye sykepleiere da disse får lønn som for 10 års ansiennitet ved ansettelse. Dette betyr også at sykepleierne i undersøkelsen ikke vil ha noen lønnsøkning før etter 10 år. De vil med andre ord ha samme lønn i sitt 9. år som ansatt som en

nyutdannet sykepleier som begynner i samme avdeling. Ut fra mitt valg av teori vil dette være problematisk av to årsaker. Virkemiddelet vil ha en svakere effekt jo nærmere den ansatte kommer 10 års grense, spesielt da det er begrensede muligheter til kurs og videreutdanninger som fører til økt lønn. I tillegg kan det tenkes at denne stillstand i lønn etter en del år oppleves som urettferdig hvis man sammenligner seg med nyansatte sykepleieres lønn. Denne opplevde urettferdigheten kan ifølge teori gjøre at man opplever mindre støtte fra organisasjonen, noe som igjen fører til at man opplever mindre tilhørighet og å være integrert. For å motvirke denne effekten kan arbeidsgiver vurdere om man bør endre selve tiltaket ved å innføre en vanligere ansiennitet stige. Det kan selvfølgelig være slik at dette tiltaket er nødvendig da det er en generell mangel på sykepleiere i Norge. Det er da viktig å sørge for at ordningen fremstår så rettferdig som mulig for de ansatte som begynner å få en del ansiennitet. Man kan da vurdere å heller tilby ikke-lønns baserte goder basert på faktisk ansiennitet. Eksempler på slike kan være ekstra feriedager eller mer fleksibilitet i turnus. Slike tiltak kan nok ikke konkurrere med lønn i andre virksomheter i seg selv men være med på å øke graden av integrering for den ansatte.

Et annet viktig område sykepleierne i undersøkelsen oppga som problematisk var samarbeid på visse områder med andre faggrupper på avdelingen. Dette stammet ikke fra personlige samarbeidsproblemer, men kom som en følge av at det var praktisk vanskelig å vite hvem som kunne gjøre hva, eller hadde lov til å gjøre hva. Det som er problematisk med disse samarbeids vanskene er at de påvirker flere faktorer negativt. For det første opplever sykepleierne at viktige deler av deres fagutøvelse ikke blir nok respektert. De opplever å ikke ha nok tid til å gjøre det de anser som sykepleieroppgaver, og de opplever å måtte bruke tid på oppgaver de ikke anser som sykepleier oppgaver. Man kan anta at dette svekker samsvaret mellom sykepleiernes forventning til fagutøvelse og den faktiske muligheten de opplever å ha, noe som kan føre til at deres opplevelse av tilhørighet blir svekket.

For det andre kan det hende at disse vanskene undergraver det som kunne vært en positiv faktor, nemlig det å ha en sentral, ansvarsfull rolle i en organisasjon. Det er ikke sikkert at denne faktoren er spesielt viktig for sykepleierne, men det kan tenkes at noen opplever å sitte med mye ansvar uten å få så mye igjen for dette, i form av lønn eller anseelse.

Ifølge teori kan en endring i praksis på dette området påvirke flere faktorer som fører til økt integrering av sykepleierne. En tydeligere oversikt over hvem som gjør hva, for alle ansatte, kan bidra til at en økt forståelse i kollegiet for hvilke oppgaver som må utføres av hvem. For

sykepleierne vil dette kunne føre til et bedre samsvar mellom det de tenker er sykepleiefaglige oppgaver og det de faktisk har anledning å gjøre på jobb. Dette samsvaret vil bidra til å styrke opplevelsen av integrering og tilhørighet. En annen positiv effekt av en slik tydeliggjøring vil være at kvaliteten på forbindelsene den enkelte har øker. Ifølge teori er antall forbindelser, men også kvaliteten på disse avgjørende for en ansatts grad av innlemmelse. En arbeidssituasjon der både sykepleiere og andre ansatte opplever at roller og ansvar er tydelig vil bidra til bedre kvalitet på forbindelsene.

Ett viktig felt sykepleierne tok opp på forskjellige måter var begrensede muligheter for faglig utvikling, og det å ha spennende og varierte arbeidsoppgaver. På grunn av økonomiske rammer og lovverk i hjemmebasert omsorg er det ikke sikkert at man i vesentlig grad kan endre hvilke oppgaver sykepleierne gjør fra dag til dag. En konsekvens av dette kan være at det også i fremtiden vil være begrenset behov og derfor begrenset mulighet for sykepleierne å ta mer omfattende formelle videreutdanninger. Det kan også tyde på at forfremmelse for sykepleierne ikke er spesielt attraktivt og kanskje også praktisk vanskelig å få til.

Disse forholdene gjør at det kan anses som spesielt viktig å se etter andre muligheter for sykepleierne å oppleve at de kan utvikle seg. Dette er viktig for å øke graden av integrering i organisasjonen. Et tiltak kan være å styrke det sykepleierne oppgir som en positiv og interessant faktor, nemlig deltakelse i grupper med økt kunnskap innen visse fagområder eller grupper der man har andre former for utvidet ansvar. Flere av sykepleierne oppga nettopp slik deltakelse som interessant og verdifull, men kunne samtidig være usikker om gruppen fremdeles var i aktivitet. For å styrke dette kan man øke aktiviteten i slike grupper, og bedre strukturere arbeidet slik at gruppene framstår som en konkret mulighet til utvikling.

Arbeidsgiver bør være bevisst på at medlemskap i slike grupper også har en funksjon i forhold til å gi utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte. Økt bevissthet hos arbeidsgiver om betydningen av utviklingsmuligheter for sykepleiere er også viktig når man skal planlegge kurs og utdannings aktiviteter i avdelinger. Med kunnskap om at slike aktiviteter er noe som oppfattes som verdifullt av ansatte, og er noe som bidrar til at de blir i jobbene sine vil dette sannsynligvis føre til økt aktivitet innen slike utviklingsmuligheter. Ifølge mitt valg av teori vil bedre muligheter til utvikling for sykepleierne gi en økt grad av integrering, og derved bidra til mindre turnover.

Noen av sykepleierne oppfattet at de ble fulgt godt opp og sett av deres nærmeste leder. Hvis det er slik at sykepleierne er godt integrert er en god relasjon med leder ifølge teori noe som

gir økte prestasjoner. God støtte fra leder er også noe som kan gjøre at den ansatte opplever god støtte fra organisasjonen. Fokus fra arbeidsgiver på å sørge for god ledelse av sykepleiere vil være et konkret tiltak som kan bidra til at sykepleiere blir mer integrert.

I denne undersøkelsen har fokus vært sykepleiernes opplevelse av integrasjon og tilhørighet på jobb. Det finnes støtte for å kun å se på denne dimensjonen ved bruk av Job Embeddedness Theory også i tidligere undersøkelser. Ifølge teori finnes det imidlertid funn som kan tyde på at integrering i lokalsamfunnet er viktigere for kvinner enn menn. Det må ansees som betydelig at ingen av sykepleierne i denne undersøkelsen kommer fra kommunen de jobber i, og at flere av dem nevner geografisk avstand fra familie som en viktig faktor for at de er usikker på om de kommer til å forbli i jobben. Denne faktoren kan være vanskelig for arbeidsgiver å gjøre noe med på kort sikt. På lengre sikt vil utbygging av lokale utdanningsløp for sykepleiere kunne utbedre dette. Kommunen utdanner i dag sykepleiere lokalt i samarbeid med utdanningsinstitusjoner via ordninger som gjør ansatte i stand til å ta slik utdannelse. Ved å styrke slike lokale utdannings ordninger vil kommunen kunne få bedre tilgang til sykepleier som allerede er integrert i lokalsamfunnet.

Besvarelse av forskningsspørsmål 2

Ut fra den foregående analysen kan besvarelsen av forskningsspørsmål to fremstilles i en tabell som følger:

Forskningsspørsmål	Tiltak i arbeidsgiverregi
F2: Hva kan arbeidsgiver gjøre for å styrke sykepleiernes opplevelse integrasjon og tilhørighet i hjemmebasert omsorg?	<ul style="list-style-type: none">• Sørge for at eventuelle virkemidler i form av lønn framstår så rettferdig som mulig• Tydeliggjøre ansvarshold og samarbeidsmåter mellom sykepleiere og andre faggrupper• Bedre sykepleiernes inntrykk av muligheter til utvikling ved å øke aktivitet i grupper som har spesielle fag eller ansvarsområder• Sørge for at sykepleierne opplever god ledelse• Styrke lokale utdanningsløp

Tabell 3 Besvarelse av forskningsspørsmål 2

Konklusjon

Jeg har i denne oppgaven forsøkt å gi ett helhetlig bilde av hvordan sykepleiere opplever tilhørighet og å være integrert i sine jobber i hjemmebasert omsorg. For å gjøre dette har jeg sett på sykepleiernes opplevelse av en rekke faktorer ved deres arbeidsforhold ut fra perspektivene i Job Embeddedness Theory. Hensikten med denne teorien er å gi en samlet framstilling av hvor integrert en ansatt er i organisasjonen. Jeg har også sett på hva arbeidsgiver ut fra det teoretiske perspektivet kunne gjøre for at sykepleierne skulle passe bedre inn i organisasjonen, være mer integrert. Problemstillingen i denne oppgaven var:

“Hvor viktig er opplevelsen av integrasjon og tilhørighet for å hindre at sykepleiere slutter i jobbene sine?»

Framstillingen i det foregående analysekapittelet viser at sykepleiernes opplevelse av integrasjon og tilhørighet er viktig for om de velger å slutte i jobbene sine. Noen faktorer ved deres arbeidsforhold bidrar ifølge teori positivt til at de blir, men en rekke faktorer kan sies enten å være nøytrale eller påvirke negativt. Ut fra det teoretiske perspektivet vil man kunne forvente at disse sykepleierne er tilbøyelige til å vurdere å slutte i organisasjonen, noe som bekreftes av det sykepleierne selv opplyser. Ved spørsmål om de tror de kommer til å fortsatt være ansatt i organisasjonen de neste 12 månedene, var tre av de fire usikre på dette. På den andre siden kan det også være slik at forhold som er utelatt i denne undersøkelsen, nemlig den private sfære, er like viktige når sykepleierne skal vurdere om de skal bli. Det har imidlertid ikke vært fokus i denne oppgaven.

Jeg har også forsøkt å vise hvordan arbeidsgiver kan øke sykepleiernes nivå av integrering i hjemmebasert omsorg ved hjelp av perspektiver fra Job Embeddedness Theory. Basert på sykepleiernes svar i intervjuer, og det de har trukket fram som bra eller vanskelig kan en helhetlig tilnærming ut fra dette perspektivet brukes for målrettet å styrke faktorer som gjør at man beholder ansatte. Ansatte som er mer integrert i arbeidsplassen, passer bedre inn og opplever å høre til vil i større grad bli i jobbene sine.

Til slutt er det også viktig å merke seg at sykepleierne har ulik oppfatning av de forskjellige faktorene. Noen av sykepleierne trakk for eksempel fram god relasjon med leder som en viktig faktor, mens andre ikke nevnte dette. En måte å tolke dette på er at det er forskjeller i

praksis mellom avdelingene i hvordan de ledes og organiseres, størrelse på avdelinger og sammensetning av ansatt gruppen i form av antall sykepleiere og andre faggrupper. Sykepleierne hadde også forskjellige alder, familiesituasjon og etnisitet. Disse individuelle faktorene har intuitivt betydning for hva en ansatt legger vekt på i et arbeidsforhold. En ansatt med små barn vil sannsynligvis ha mindre lyst til å jobbe turnus som medfører kvelds og helgearbeid, mens en ansatt med familie i andre deler av landet, eller andre land, kanskje vil legge vekt på muligheten til lengre turnuser for å kunne planlegge reiser med større forutsigbarhet. Disse forskjellene vil bestandig finnes på større arbeidsplasser. En helhetlig tilnærming til forebygging av turnover med fokus på en rekke faktorer er derfor gunstig.

Praktiske implikasjoner

Ut fra det teoretiske perspektivet jeg har valgt vil en helhetlig tilnærming til sykepleieres arbeidssituasjon kunne minske turnover blant denne gruppen ansatte. En slik helhetlig tilnærming betyr at man systematisk jobber med å styrke faktorer man kan anta er betydningsfulle og ser disse i sammenheng med hverandre. Ett tiltak kan være å øke bevisstheten av disse faktorenes betydning blant ansatte og ledere. En helhetlig tilnærming krever også at virkemidler integreres i arbeidsgiverstrategi og andre styringsmekanismer i organisasjonen.

Det er verdt å merke seg at forskjeller i sykepleiernes alder, lengde på arbeidsforhold og familiesituasjonen gjør at kunnskap om og fokus på viktige faktorer gjør arbeidet med å beholde sykepleiere mer fleksibelt. Det gir arbeidsgiver flere verktøy i verktøykassen. Dette er betydningsfullt fordi det som er viktig for en arbeidstaker på slutten av sitt arbeidsliv ikke nødvendigvis er det samme som for en nyutdannet sykepleier på vei til å stifte familie. For å sannsynliggjøre at man klarer å beholde begge disse ansatte må man nødvendigvis gjøre flere forskjellige tiltak.

I denne oppgaven har jeg hatt fokus på sykepleiere. Tilnærmingen til å motvirke turnover ved å se på helheten for den ansattes arbeidssituasjon er imidlertid ikke begrenset til denne yrkesgruppen. Det som er viktig for sykepleiere er også viktig for andre yrkesgrupper. Det kan være verdt å ta med seg for en organisasjon som har lyst å beholde sine ansatte.

Forslag til videre forskning

En faktor alle sykepleierne i denne oppgaven nevnte som problematisk var vansker i samarbeidet mellom sykepleiere og andre faggrupper på arbeidsplassen, som helsefagarbeidere eller assistenter. På et tidspunkt i denne undersøkelsen nevnte jeg dette for min mor som har vært sykepleier i 50 år, da jeg mente at jeg var på sporet av noe betydningsfullt som kanskje var et viktig funn. Hun bekreftet at dette var noe hun var kjent med fra sitt arbeid som sykepleier, men at dette ikke var nytt. Hun hadde opplevd dette siden 60 tallet, da det ble mer vanlig at hjelpepleiere ble en del av ansattgruppen på avdelinger sykepleiere tidligere hadde som eneområde.

Det at slike samarbeidsproblemer etter så mange år fortsatt er en kilde til vansker i en sektor med et stort antall stillinger er interessant.

Liste over figurer og tabeller

Tabell 1 Skjematisk oversikt over faktorer og dimensjoner i Job Embeddedness Theory	11
Figur 1 Sammenheng mellom Job Embeddedness, intensjonen om å bli og turnover	16
Tabell 3 Besvarelse av forskningsspørsmål 1	30
Tabell 4 Besvarelse av forskningsspørsmål 2	36

Referanser

- Adams, G. A., Webster, J. R., & Buyarski, D. M. (2010). Development of an occupational embeddedness measure. *Career Development International*, *15*(5), 420–436.
<https://doi.org/10.1108/13620431011075312>
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Stephen Taylor, G. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, *32*(3), 205–219.
- Brooks C. Holtom, Bonnie S. O'Neill (2004). Job Embeddedness: A theoretical foundation for developing comprehensive nurse retention plan. *JONA*, *34*(5), 216–227.
- Coetzer, A., Inma, C., & Poisat, P. (2017). The job embeddedness-turnover relationship. *Personnel Review*, *46*(6), 1070–1088. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2015-0312>
- Ghosh, D., & Gurunathan, L. (2015). Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines. *Global Business Review*, *16*(5), 856–866.
<https://doi.org/10.1177/0972150915591652>
- Holtom, B. C., Smith, D. R., Lindsay, D. R., & Burton, J. P. (2014). The Relative Strength of Job Attitudes and Job Embeddedness in Predicting Turnover in a U.S. Military Academy. *Military Psychology*, *26*(5-6), 397–408. <https://doi.org/10.1037/mil0000055>
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, M. B., & Mitchell, T. R. (2017). On the Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 201–221. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0123>
- Mitchell, M. (2007). *Person -organization fit, organizational commitment and intent to leave among nursing leaders*: ProQuest Dissertations Publishing.
- Mitchell, Terence R., Holtom, Brooks C., Wee, Thomas W., Sabliskyi, Chris J., and Erez, Miriam (2001). WHY PEOPLE STAY: USING JOB EMBEDDEDNESS TO PREDICT VOLUNTARY TURNOVER. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. Retrieved from https://ie.technion.ac.il/~merez/papers/mitchell_embeddedness.pdf
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). Factors predicting Registered Nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 864–875. <https://doi.org/10.1111/jan.13497>
- Nguyen, V. Q., Taylor, G. S., & Bergiel, E. (2017). Organizational antecedents of job embeddedness. *Management Research Review*, 40(11), 1216–1235. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0255>
- Reitz, Ed, O., Anderson, Ann, Mary, & Hill, D., Pamela (2010). Job Embeddedness and Nurse Retention. *Nursing Administration Quarterly*, 34(3), 190–200.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673–686.
- Wallace, J., & Gaylor, K. P. (2012). A Study of the Dysfunctional and Functional Aspects of Voluntary Employee Turnover:. *Advanced Management Journal*, 77(3), 27–36.
- Holmes, Paulette, and Chapman, Tina. Employee Job Embeddedness (why People Stay): A Qualitative Phenomenological Study (2012): ProQuest Dissertations and Theses. Web.