

Nyanställd personals upplevelse av handledning på ett åldningshem

Jessika Bäckman

Examensarbete
Utbildningsprogram
2014

Förnamn Efternamn

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Vård
Identifikationsnummer:	4686
Författare:	Jessika Bäckman
Arbetets namn:	Nyanställd personals uppfattning av handledningen på ett åldringshem
Handledare (Arcada):	Annika Skogster
Uppdragsgivare:	Folkhälsan Syd AB
<p>Antalet äldre ökar i vårt samhälle hela tiden. Det bidrar till ett ökat behov av personal på olika enheter inom äldreomsorgen. Detta i sin tur leder till ett stort behov av kvalitativ handledning för nyanställd personal. Syftet med denna studie är att ta reda på vilka faktorer som gör att en handledning upplevs som kvalitativ, och om det finns behov för förbättringar i hur en handledning utförs. Metoden som har använts är en deskriptiv litteraturöversikt och intervjuer. Begränsningen har gjorts till enheter för åldringsvård. Arbetet är ett beställningsarbete till Folkhälsans enhet I Helsingfors. Referensramen för denna studie är ork i arbetet. Studiens skall svara på dessa forskningsfrågor 1) Hur stor roll spelar bemötandet av personalen på enheten in på arbetstrivseln? 2) Hur upplevs den handledningen som de nyanställda fick? 3) Finns det behov av att fortsätta utveckla handledningen? . Resultatet visar att man kan öka på arbetstrivseln hos nyanställd personal genom att ge ett gott bemötande. Ett gott bemötande kännetecknas genom att man kommer fram och hälsar, visar den nya runt på enheten och att man får den nya att känna sig som en i gänget från början. Resultatet visar också att man kunde förbättra på handledningens struktur och innehåll genom att använda sig av en checklista för handledningen genom hela handledningsperioden.</p>	
Nyckelord:	Folkhälsan, nursing, nursing homes, orientation
Sidantal:	34
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	20.1.2015

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	11VårdB
Identification number:	4686
Author:	Jessika Bäckman
Title:	Nyanställd personals uppfattning om handledningen på ett åldringshem
Supervisor (Arcada):	Annika Skogster
Commissioned by:	Folkhälsan Syd Ab
<p>Abstract:</p> <p>The amount of older people is constantly increasing in our society. This leads to an increased need of competent staff in different care-facilities within the elderly care which in turn this leads to a big need for qualitative tutorials for newly hired staff. The purpose of this study is to find out which factors make a tutorial experienced as qualitative and if there is need for improvement in how the tutorial is carried out. The method this study uses is a descriptive literature review with interviews. Restrictions have been made to involve only facilities for elderly care and this study is a contract work for one of Folkhälsans units in Helsinki. The frame of reference for this study is coping at work. The study should answer following research questions 1) how much does the hospitality of the staff impact into the job satisfaction 2) how was the tutorial experienced by the newly hired staff 3) is there any need to improvements in how the tutorial is performed. The results show it is possible to increase job satisfaction by providing a good treatment of the staff from the beginning. You recognize a good treatment by shaking hands with a new person when they arrive, you show them around the facility and you make them feel like “one of the gang” right from the beginning. The results also show that there are some improvements that could be done in how the tutorial is performed. One way is by using a checklist designed for tutorials throughout the whole tutorial period.</p>	
Keywords:	Folkhälsan, nursing, nursing homes, orientation
Number of pages:	34
Language:	svenska
Date of acceptance:	20.1.2015

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	INLEDNING	5
2	BAKGRUND	6
2.1	VAD LAGSTIFTNINGEN SÄGER ANGÅENDE HANDLEDNING	6
2.2	HANDLEDNINGENS BETYDELSE.....	7
2.3	HANDLEDARENS EVENTUELLA FÄLLOR	9
2.4	YRKESSOCIALISATION OCH YRKESKOMPETENS.....	10
2.5	ARBETSENGAGEMANG	12
2.6	ÅTGÄRDET FÖR ATT HÖJA ARBETSMOTIVATIONEN.....	12
3	FORSKNINGSÖVERSIKT	14
4	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	16
5	TEORETISK REFERENS RAM	17
6	METOD	18
6.1	DATAINSAMLING	18
6.2	DATAANALYS.....	20
7	ETISK REFLEKTION	20
8	RESULTATREDOVISNING	21
8.1	BEMÖTANDET	21
8.1.1	<i>BEMÖTANDET AV PERSONALEN UNDER DEN FÖRSTA VECKAN</i>	21
8.2	INTRODUKTIONEN	22
8.2.1	<i>ANSVAR</i>	22
8.2.2	<i>TRYGGHET</i>	23
8.3	FÖRBÄTTRING.....	24
8.3.1	<i>ANVÄNDNING AV CHECKLISTOR</i>	24
8.3.2	<i>UPPFÖLJNING AV HANDLEDNINGEN</i>	25
9	DISKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING	26
10	KÄLLOR	28
11	BILAGA 1	32
12	BILAGA 2	33

1 INLEDNING

Detta arbete kommer att behandla introduktionen av nyanställd personal inom äldreomsorgen i en av Folkhälsans enhet i Helsingfors. Eftersom det finns stor brist på skötare inom hela vårdbranschen, och speciellt inom äldreomsorgen är detta ett väsentligt ämne att tänka på och utveckla till det bättre. Enligt en undersökning som gjorts i Folkhälsans vikariepool kunde man se att inhopparna var relativt nöjda med den handledning de fått, men att det finns vissa brister och att det finns skäl att försöka förbättra på kvalitén av handledningen. Då personalomsättning inom vårdbranschen är stor, ger det ökade krav på en ordentligt utförd handledning. Personalomsättningen består av att gamla erfarna skötare går i pension och ersätts av nya oerfarna skötare som nyligen blivit utexaminerade och det är vanligt att man per år har flera studerande på arbetsplatsen som behöver handledning. År 2011 var medelåldern på arbetstagarna 43,4 år. Nästan en femtedel av dem kommer att fylla 65 år till år 2020.

(Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011)

Då introduktionen dessa nyanställda får på arbetsplatsen är av dålig kvalitet, finns det risk för att en ond cirkel uppstår. Om personalen inte trivs, ökar personalomsättningen ständigt medan arbetsinsatserna sjunker. Organisationerna borde ha ett visst intresse i detta då det betyder ökade kostnader av att ständigt introducera nya anställda.

Skribenten har själv ett intresse i detta ämne genom att själv ha varit med om urusla handledningar på olika organisationer, vilka drastiskt har påverkat lusten negativt att komma på flera arbetsturer i framtiden. Efter dessa upplevelser började en fundering på att vad som gjorde handledningen dålig gå runt i huvudet, och tanken att göra slutarbetet om detta ämne slog rot. Skribenten hoppas, att med detta arbete få den fast anställda personalen att istället för att tycka det är jobbigt att ”igen” måsta lära upp en nyanställd, tänka om och se vilken enorm chans de har att påverka hurdan uppfattning den nyanställda får om arbetsplatsen och själva arbetet i sig. Tanken bakom arbetet var att framkalla en liten tankeställare om vilken möjlighet man genom att vara den som utför hand-

ledningen har att påverka den nyanställda på ett positivt sätt genom att ge en kvalitativ handledning, och på detta sätt försöka bidra till en minskad personalomsättning.

2 BAKGRUND

Lauvås och Handal skriver ”*Ordet handledning är ett vardagsord och sådana ord kan skymma en egentlig innebörd*” (Lauvås & Handal.2001:25) Man tror att vem som helst kan handleda eftersom man missförstått att handledning endast kräver vardaglig kunskap. Dock visar det sig att handledningen är betydligt svårare och mer krävande än vad man kunnat tro. Skillnaden på handledningen en icke utbildad handledare och utbildad, kompetent handledare ger är så stor att man nästan kan prata om olika verksamheter. Den kvalificerade formen är krävande. Man antar att man automatiskt blir en bra handledare då man kan sitt ämne man ska handleda i. Man antar tillika att handledaren har tillräckliga insikter och färdigheter att genomföra en bra handledning. Lenneer & Thylefors(2005:198) skriver att handledning/introduktion inte skall genomföras som envägs-kommunikation. De anser också att introduktionen är en angelägenhet för hela personalen. Lauvås och Handal skriver också att ”*handledningen alltid är inriktad på något, den har ett innehåll*”(Lauvås & Handal.2001:99) Ett kännetecken på handledning är att den går ut på att förmedla ett visst bestämt budskap.

Med en god handledning främjar man den nyanställdas presterande i utförandet av arbetsuppgifterna och trivseln i arbetet. En god utförd handledning tar tid. (Surakka.2007:77; Österberg 2007:90) Lenneer & Thylefors (2005:200) skriver att även de bästa introduktionspärmar inte kan ersätta en god och personlig introduktion.

2.1 Vad lagstiftningen säger angående handledning

I arbetarskyddslagen § 14 står det att arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren ”*får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetsätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk*” (Finnlex:2002)

Finlands lag säger alltså att arbetsgivaren har en plikt att ordna en handledning åt arbetstagarna. Arbetstagarna har rätt att kräva en introduktion som är tillräcklig för att de ska kunna utföra det krävda jobbet genom att använda sig av ett säkert arbetssätt. Lagen säger också att man som arbetstagare har rätt att kräva en ny handledning då de gamla arbetsuppgifterna ersätts med nya, eller arbetsredskapen förnyas.

2.2 Handledningens betydelse

Surakka skriver att vardagen för många arbetsplatser är att det kommer ny personal till arbetsplatsen. Det kommer nya anställda och ersätter dem som går i pension, de som blir på moderskapsledigt eller föräldraskapsledigt, dem som flyttar till en annan arbetsplats eller flyttar till en annan kommun.

Den nya anställda behöver handledning. Syftet med den är att hon kan bekanta sig med arbetsmiljön, arbetsförhållandena, arbetsuppgifterna och arbetskompisarna. Den nyanställda har förväntningar på handledningen och med hjälp av den anpassas hon till arbetsplatsen så smidigt som möjligt, endera från studerandens roll eller från en annan arbetsplats. Då man kommer till en ny arbetsplats väcks det många tankar och känslor, man kanske är nervös eller t.o.m. rädd. Det finns mycket nytt att lära sig, namnen på kollegorna och rutinerna. För den nyanställda är det tungt att ständigt vara på vakt och ta in nya information, således blir de första dagarna på arbetsplatsen de tyngsta.

Den nyanställda borde känna sig trygg på arbetsplatsen, det är viktigt att man tar väl hand om henne redan från början. Man bör inte stationera henne ensam och arbeta utan någon annan från personalen som hon kan vända sig till med frågor. De upplevelser man får under de första viktigaste veckorna delar man med sig till anhöriga, vänner och bekanta. Om man från början fått en dålig uppfattning om arbetsplatsen kan det vara svårt att ändra den senare, då man tydligare kommer ihåg de dåliga sakerna än de bra. På en arbetsplats där man uppskattar och respekterar varandra är det lätt för den nyanställda att trivas, eftersom alla arbetare har ett behov att känna sig uppskattad, så hon kan känna sig stolt över sig själv och sitt kunnande.

(Surakka.2009:72–73)

Handledning av den nyanställda startas genast då tjänsteförhållandet börjar. Den valda handledaren borde bli fri från sina vanliga arbetsuppgifter för några dagar för att i lugn och ro ha tid att ta emot den nye anställda. Tiden som krävs för handledningen är individuell, man tar i beaktande den nyes tidigare arbetserfarenhet och kunnande. Man bör också definiera för hur lång tid den nyanställda inte räknas som arbetskraft, och se till att det finns tillräckligt med personal vid alla arbetsskiften. Man bör undvika att utsätta den nyanställda i en utmanande situation där hon inte känner sig kompetent eller där hon inte vet hur hon skall handla. (Surakka.2009:74–76)

Det viktigaste med handledningen är att man lär den nyanställda hennes kommande arbetsuppgifter, hur man jobbar på enheten (rutiner, arbetssätt etc.) och vilken kunskap man behöver för att klara av att jobba på enheten. För att underlätta handledningen kan man använda sig av en skriftlig introduktionsplan som man ger till den nyanställda. På detta sätt kan hon själv kolla upp vad man har gått igenom och vad som ännu är kvar. Med planen kan förmannen och de andra arbetarna följa med introduktionens förlopp vid behov. (Surakka.2009:74–76)

Surakka (2009: 74-76) föreslår en modell som man kan följa upp under handledningens första dag:

1. Handledaren börjar med att bekanta sig med den nyanställda och frågar om tidigare arbetserfarenheter. Ifall det är en studeranden frågar man var hon varit på praktik tidigare.
2. Handledaren presenterar den nyanställda till enhetens arbetare
3. Handledaren visar den nyanställda utrymmena och de eventuella enheter man har nära samarbete med.
4. Handledaren går långsamt från en sak till en annan och frågar ibland frågor för att kunna få en uppfattning hur den nyanställda förstår informationen.
5. Man håller många små pauser, då man t.ex. kan gå på små promenader. Under dessa pauser kan man diskutera mer fritt om väder och vind. Den nyanställda kan vara nervös under första dagen, så att prata vänskapligt med varandra kan få henne att slappna av, och på så sätt bättre ta in nya saker.
6. Handledningen är inte en monolog, utan en dialog. Handledaren ger den nyanställda möjlighet att fråga frågor med ”det finns inga dumma frågor”metoden.

Man bör inte anta att den nyanställde vet så mycket om t.ex. de sjukdomar som patienterna har på enheten.

7. Handledaren döljer inte sitt eget kunnande och vetande. Hon är handledare eftersom hon är en erfaren skötare på enheten, och hon kan berätta om egna erfarenheter till den nyanställda.

Handledaren följer upp den nyanställdas lärande och utveckling under utvecklingssamtal. Dessa görs för att den nyanställda ska utvecklas och för att i god tid hitta eventuella problem. Under dessa samtal ska man sträva till att få en bra atmosfär där man kan ta upp konfidentiella saker. Denna typ av samtal är det bra att ha 3,6,12 månader efter man börjat jobba på enheten. Det är bra om förmanen har möjlighet att delta i dessa samtal. (Surakka:2009; Lahti:2007)

2.3 Handledarens eventuella fällor

Lauvås & Handal och Lennéer & Thylefors nämner olika fällor och fallgropar som en handledare lätt kan falla i. De fyra olika källorna är ansvarsfällan, otålighetskällan, ytlighetskällan och popularitetsfällan. Dessa fyra fällor redovisas för nedan.

Ansvarsfällan är då en handledare gör lätt det misstaget att hon blir för ambitiös. Den handledda bör ha ansvaret för sitt lärande och sin utveckling, men det är lätt för handledaren att ta över ansvaret på sig själv. Men det är dock viktigt att handledaren ändå inte överlåter handledningens struktur och innehåll till den handledde. Otålighetskällan är då man som handledare är erfaren i jobbet, hittar man snabbare på lösningar till ett problem och man vet mer än den som blir handledd. Man kanske också tror att egna arbetssättet är det bästa för att lösa eller tolka ett problem. Man blir otålig och det frestar att gå rakt på sak, istället för att ge tid till den handledda att fundera själv.

(Lauvås & Handal.2001:245; Lennéer & Thylefors.2005:125)

Vid ytlighetskällan kan det bli svårt att ställa krav på den som blir handledd och formulera ett handledningskontrakt ifall en handledare är så glad att någon vill ha henne/honom som handledare. De upplever att det räcker om de kollar läget vid behov.

Popularitetsfällan är då en handledare kan bli frestad att ändra strukturen och formen på handledningen och göra något annat istället om handledningen går trögt fram och upplevs som tung. Handledaren kanske känner sig illa omtyckt och misslyckad då eventuell frustration eller ilska kan komma till uttryck och därför ändrar hon strukturen för att lappa ihop sitt stolthetssår.

(Lauvås & Handal.2001:245; Lennéer & Thylefors.2005:125)

2.4 yrkessocialisation och yrkeskompetens

”I samhällsvetenskapligt språkbruk innebär socialisation den process som människor genomgår när de utvecklas från att vara enbart ett biologiskt väsen till att även bli sociala varelser”(Lauvås & Handal.2001:140). Vi föds som biologiska varelser men utvecklar snabbt en egen identitet som ung eller gammal, brunett eller blond och man eller kvinna. Vi utvecklar även vår egen identitet som bestämmer vår politiska åsikt, var vi bor, vårt yrke och våra sociala relationer.

Yrkessocialisation betyder den process som gör ”noviser” eller nyanställda till fullt medlemskap i en viss yrkesgrupp. Minimikravet för att få höra till en grupp är kunskapskompetensen. Yrkets utövare måste även uppvisa en anpassning till de oskrivna regler som finns gällande beteende, åsikter och attityder. Om man önskar att bli en medlem av den kultur man vill höra till är det omöjligt att undvika socialisationen.

(Lauvås & Handal.2001:140–146)

För studenter är socialisationen en viktig del. Studenterna märker att något händer med dem då socialisationen är stark, men de förstår inte vad det är eller hur det händer. För att det hela ska bli begripligt för studenterna, skall handledaren klara av att förklara vad det är frågan om. (Lauvås & Handal.2001:140–146)

Kompetens är ett begrepp som kan tolkas på många sätt. Begreppet ”kompetens” härstammar från ”competentia” som är latinska, och betyder att det har med lämplighet att göra. Flach skriver att kompetens i arbetet betyder att en person har förmågan att utgöra en uppgift i en given kontext. Detta kräver någon form av yrkestekniska kunskaper och färdigheter, oftast är det den teori och metod som relaterar till arbetsuppgifterna som

behövs. Dels behövs funktionell kompetens också, den har att göra med hur man tillämpar det yrkestekniska kunnandet i verksamhetens sammanhang. Personens värderingar, inställning till arbetet, ansvarstagandet och olika personliga egenskaper som har av betydelse för hurdan arbetsprestation man utför kan också räknas till den personliga kompetensen i arbetet. (Flach.2006:132)

Lauvås & Handal(2001:122–123) skriver att kompetens omfattar både kunskap, olika färdigheter ss. motoriska, perceptuella och kognitiva och ofta även attityder.

Lauvås & Handal (2001: 123-124) har även en omdebatterad modell som i fem steg beskriver hur man tillägnar sig en färdighet. Man har bl.a. frågat sig om denna modell är allmängiltig.

- Stadium 1. Novis= I detta stadium lär sig novisen regler och använder dem för att styra sina handlingar
- Stadium 2. Börjar lära sig= Novisen har nu fått erfarenheter vilket leder till att hon har tillgång till föredömen och goda exempel på nyttiga och meningsfulla lägen som används för att komplementera reglerna.
- Stadium 3. Kompetent yrkesutövning= Då de goda förebilderna och exemplen blir för många för att kunna utföras på ett bra sätt, utvecklar man färdigheter att själv kunna välja ut exempel och prioritera dessa. Man känner att man har ansvar för sina utförda insatser och engagerar sig mer.
- Stadium 4. Yrkesskicklighet, kompetens= Man börjar ersätta regler och principer med att se vad som behövs i en situation och ersätter även rationellt genomtänkta idéer med intuitiva beteenden. Man behöver inte fundera över olika möjligheter vid olika situationer utan ser vad som behöver göras.
- Stadium 5. Expertis= I detta stadium inte bara vet man vad som behöver göras utan vet också hur det ska göras. Som expert skiljer man på olika situationer som kräver viss form av handling och de situationer då man måste bete sig på ett skilt sätt.

2.5 Arbetsengagemang

Särdrag på en bra arbetsmiljö är effektiv kommunikation, goda samarbetsrelationer och möjligheten att göra beslut. Kaarlela pratar om arbetsengagemang vilket betraktas som en uppskattad egenskap hos en arbetstagare. Arbetsengagemang syns som en stark vilja att utföra de grundläggande uppgifterna samt aktivt utveckla verksamheten. Överdrivet engagemang till jobbet kan leda till att man blir utbränd, energin måste räcka till annat också. 80 procent engagemang räcker. (Kaarlela.2013:3) Organisationerna har utvecklat olika tyky-och tyhy program som främjar orken i arbetet och får arbetstagaren att må bättre och stanna längre i arbetsmarknaden. (Surakka.2009:101)

Lahti (2007: 10-11) skriver att engagemang syns så att arbetstagaren sällan är borta från arbetet, hon tar ansvar och binder sig till verksamhetens mål. Arbetstagare engagerar sig inte till sådant som de inte är intresserade av, där de inte kan använda sina kunskaper eller där de måste jobba på villkor som andra satt. Deltidsanställning och förändringar i verksamheten orsakar osäkerhet hos anställda, och får speciellt unga arbetstagare att byta arbetsplats. Brist i engagemangen hos anställda syns i kvaliteten av patientvården.

2.6 Åtgärden för att höja arbetsmotivationen

Ellström(1996:39) beskriver motivation som drivkrafterna bakom våra handlingar. Det rör sig om att varför vi handlar och utför vissa handlingar men inte andra.

Med en arbetsroll i en organisation kommer det en rad med gemensamma förväntningar, vissa av dessa formella och andra informella. Dessa gemensamma förväntningar som är anpassningsprocesserna mellan individen och organisationen har stor betydelse för motivationen, prestationen och arbetstillfredsställelsen. (Flach.2006:79)

Motivationsteorin hänvisar till ett belöningsystem där det finns både inre och yttre motivatorer. Till de yttre motivatorerna hör lön och andra faktorer som underlättar för rekryteringen och gör att personalen vill stanna kvar i organisationen.(Flach.2006:79) Med yttre motivationer vill man undvika att bli bestraffad eller misslyckas (Ellström.1996:39) Till inre faktorer hör arbetsuppgifter, karriär etc. och dessa kan antas ha

större betydelse som motivatorer. (Flach.2006:79) De inre motivatorerna gör att man handlar på ett visst sätt bara för att något är intressant utan att det har något att göra med vad handlingen leder till. Handlingen har alltså ett egenvärde.(Ellström.1996:39)

Mål och målstyrning bör uppmärksammas eftersom vi motiveras av speciella arbetsmål som vi är överens om och dessa ger oss utmaningar i arbetet. De förväntningar vi har på arbetet har av stor betydelse hur vi ser på arbetet. Då man ser tydliga samband mellan vad vi har presterat och de motprestationer vi får i form av någon belöning har av stor vikt för våra ansträngningar och insatser. (Flach.2006:79)

Kaarlela (2013:7) skriver att de faktorer som attraherar vårdpersonal och de organisatoriska attraktionsfaktorerna liknar de faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen. Dessa faktorer är självständigheten i arbetet, förhållandet till kollegerna, ett tätt samarbete, att jobbet är intressant och ombytligt, känslan av att ha fått någonting gjort, atmosfären på jobbspalten, att jobbet ger en utmaning och att man lär sig nya saker. Som en annan attraktionsfaktor ses att man att man kan kombinera arbetslivet med familjelivet.

Surakka (2009: 101-102) skriver att också expertisen som arbetskraften har är en viktig faktor. Individens attityd, värderingar och motivation inverkar också på den upplevda arbetstillfredsställelsen. Vidare skriver Surakka att det är upp till var och en själv att sköta om sin hälsa eftersom arbetsvälmåendet är individuell upplevelse. Man måste äta hälsosamt, se till att få tillräckligt med vila och på fritiden friska upp sig med sin hobby, familj eller vänner för att må bra och orka på jobbet

Sairaanhoitajaliitto har gjort en utredning år 2012 om sjuksköterskornas arbetsförhållanden, arbetsvälbefinnande och hur attraktivt man upplever att branschen är. Denna undersökning visar att speciellt de unga sjuksköterskorna är missnöjda med arbetsförhållandena och att det som väcker störst missnöje är lönen, ledningen, arbetskraften och bristen på planeringen arbetstillfredsställelsen. Bristen på fortbildning ses också som en stor brist. Hälsa & sjukvårdslagen (Finnlex:2010) § 5 säger att en kommun har en skyldighet att se till att sjukvårdspersonalen i tillräckligt stor utstäckning deltar i fortbildning inom hälso och sjukvård.

Sairaanhoitajaliitto har definierat kriterier för en god arbetsplats ”Hyvän työpaikan kriteerit. Dessa kriterier delas i sex sektorer. Dessa är 1) fungerande metoder 2) en ledning som deltar 3) hur belönande arbetet upplevs som 4) utvecklandet av sin expertis 5) en hög kvalitet i vården och 6) att man kan kombinera arbetet med privatlivet

3 FORSKNINGSOVERSIKT

Ett av de aktuella internationella problemen nuförtiden inom hälsoservicen är att rekrytera och behålla kompetent arbetskraft. (Peltokoski:2013) Det snabba åldrandet av världens befolkning betyder att proportionerna mellan åldern 60 + kommer att öka från 11 % till 22 % mellan år 2000 till 2050. Man är orolig över att den ökade mängden av åldringar med mellansvåra eller grava sjukdomar kommer vara flera än den mängde personal så som sjukskötare som har den krävda skolningen och kunskapen för att utföra en kompetent vård. (Neville et.al.2014:65) Detta leder till oro för att man inte kommer att kunna utföra en säker och hög-kvalitets patientvård. (Peltokoski.2013:24) Vård som är utförd av kompetenta vårdare är en av de mest dominerade hälsodiscipliner, och har en tydlig och viktig roll inom äldrevård. Detta p.g.a. många åldringar har ett allt större antal av dagar på olika vårdinstitut, och de är också den största folkgrupp som använder sig av olika hälsoservicetjänster. Det är beräknat att år 2020 finns det 20 % för litet antal sjukskötare för att vårda de äldre, än det beräknat antal som skulle behövas. Denna alarmerande beräkning baserar sig på den globala bristen av sjukskötare. Enligt studerande som håller på att ta sin examen ses åldringsvården inte som en attraktiv bransch. Ofta bildar sig studerande en åsikt och uppfattning om branschen under tiden de är som studerande, med många olika faktorer som inverkar på hurdan uppfattningen blir. (Neville et.al 2014:67) Havig (2011:80) säger att åldringsvården måste få ett bättre rykte om sig att vara en attraktiv bransch för att lättare locka till sig arbetskraft.

Robinson (Robinson et.al:2008) har forskat i hur man bäst attraherar nyanställda till åldringsvården i Australien, då den branschen inte ses som attraktiv för nyutexaminerad vårdpersonal. I sin forskning kom han fram till att man bör lägga fokus på att förbättra vårdstuderandenas långvårds praktikplatser och förbättra deras uppfattning om sin praktikplats eftersom en positiv upplevelse har ett positivt inflytande över studerandens lust

att jobba inom branschen. Robinson betonar att handledning är det bästa sättet att ge en positiv bild av branschen. Enligt Robinson är en god handledning för nyanställda/studeranden väl strukturerad, handledningen innehåller de delar av administrativt stöd som behövs, man använder sig av handledare som är väl förberedda och stödjande och man använder sig av en löpande utvärdering för att bedöma effektiviteten. Enligt en stor Australiensk forskning har man kommit fram till att det som upplevs speciellt viktigt är att man känner sig accepterad, välkomnad och att man får stöd. Forskningen upptäcker också att nyutexaminerade upplever övergångsstress, det har rapporterats om att studenter har olika grader av verklighetschock, ångest och tvivel på sig själv. Robinson skriver också att handledare har en viktig roll för nyanställda/studerande då de i första hand förser dem med pågående stöd.

I Robinsons forskning kan man läsa att det är möjligt att ha ett positivt inflytande över studerandens/nyanställdas uppfattning om åldringsvården och deras framtida karriäravsikter. Detta kan göras genom att ha en effektiv och genomförlig handledning.

Robinson(2008:354) skriver att man har olika metoder för att välja vem som blir handledare. Till exempel i Tasmanien genomför de intresserade anställda en kompetensbaserad kurs som gör att de har färdighet för att handleda.

O'Rourke (2012:65) har i sitt pilotprojekt som gick ut på att en nyanställd och en mentor tillsammans bildade ett par och tillsammans deltog i olika workshoppar som behandlade ämnen som har en klinisk relevans i vården av en individ i långtids vård. Ett mentorskapsprogram användes alltså, och O'Rourke fick mycket bra respons av både mentorerna och de nyanställda. Även vårdarna som var mentorer deltog i förväg i workshoppar som var utformade för att förbättra deras förmåga att handleda. Mentorerna kunde förbättra sin förmåga i att handleda, och de rapporterade att de uppskattade att få chansen att utveckla sin färdighet. De upplevde också att det kändes bra att dela med sig av sin erfarenhet och sitt kunnande för de nya vårdarna, samtidigt som de kände att de fick stöd i sitt mentorskap genom mentorskapsprogrammet. De nyanställda beskriver att övergången från studerande till arbetstagare kändes bra genom att ha en mentor som ger stöd och vägledning. De upplevde också att deras självsäkerhet växte. Alla deltagarna i workshopparna tyckte att workshopparna gav avgörande och grundläggande kunskap för personal som jobbar på ett åldringshem. Mentorskapsprogrammet som användes i denna forskning gav en möjlighet för positiv förbättring på arbetsplatsen, som inkluderar men-

torskap och professionell utveckling, och dessa är kända för att förbättra rekryteringen och få personal att stanna på arbetsplatsen.

Peltokoski (2013:5) skriver att man i Finland har genomfört vårdorienteringsprogram från nyutexaminerade skötares, erfarna skötares, handledares och allmänhetens synvinkel. Dock finns det få forskningar som behandlar vårdorienteringsprogram som en omfattande process. Peltokoski anser vidare att fyra olika aspekter formar en omfattande handledningsprocess. De fyra aspekterna är; mål och ansvar, standardiserat innehåll och genomförande och utvärdering. Peltokoski skriver att sjukhusorganisationerna och chefer i grunden har ett ansvar att erbjuda en omfattande handledning för arbetstagare, och att den orienteringsprocess vi använder inte är tillräckligt omfattande. Vidare beskriver Peltokoski att man borde standardisera handledningsprocessen, som man kan se som tvådelad. Enligt Peltokoski borde man först gå igenom innehållet på organisationsnivån; strategin på jobbsplatsen, säkerhetsinformationen för att sedan gå igenom innehållet på enhetsnivån som t.ex. sjukskötarprotokoll. I Peltokoskis forskning kommer det upp att längden för en handledning borde grunda sig på den nyes kunskapsnivå och tidigare jobbhistoria. Peltokoski skriver att handledningsprogram förbättrar kvaliteten på vården, speciellt uppenbart syns detta i det nedsatta antal medicinska misstag och fallolyckor. Också i Peltokoskis forskning betonas vikten av att ha en på förhand utvald handledare, och att hitta en duktig handledare borde vara i fokus. Enligt Peltokoski är det upp till avdelningsskötaren/ chefen att se till att handledaren har tillräckliga kunskaper för att handledare. Det är också viktigt att handledaren och den handledde har möjlighet att ha en kvalitativ interaktion. Peltokoski fortsätter med att skriva att möjligheten att ge handledaren en extra ersättning/förmåner borde övervägas, genom detta kan man motivera handledaren att utföra uppgiften väl. Den utsedda handledaren har en stor inverkan i den omfattande handledningsprocessen; de fungerar som rollmodell för de nyanställda och ökar deras tillfredsställelse med tanke på jobbet och jobbsplatsens miljö.

4 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Syftet med denna studie är att ta reda på hurdan handledning nyanställd personal upplever att de fått och hur viktigt de nyanställda upplever att en introduktion är då man

kommer till en ny arbetsplats. Tanken är också att undersöka ifall det finns behov av att förbättra handledningen, och på vilka sätt. Avsikten är att göra en deskriptiv litteraturöversikt med semistrukturerade intervjuer. Avgränsningen gjordes till personal som jobbat minst fem dagar och max två månader på ett åldringshem. Det fanns en önskan om att begränsningen skulle ha gjorts till utbildad personal, men då inte tillräckligt många respondenter fanns att tillgå till detta, togs även outbildad personal med. Även tiden de jobbat blev annorlunda begränsad än vad tanken var från början, tanken var att begränsa sig till minimi en månad, max två månader men inga respondenter till detta fanns att tillgå.

Studien skall besvara följande forskningsfrågor:

1. Hur stor roll spelar bemötandet av personalen på enheten in på arbetstrivseln?
2. Hur upplevde den nyanställda personalen den handledning de fick?
3. Finns det behov av att fortsätta utveckla handledningen?

5 TEORETISK REFERENSRAM

Dåliga arbetsutrymmen och miljöer är erkända för att vara viktiga aspekter rörande rekrytering och att hålla kvar arbetstagare i verksamheten hos den yngre generationen av sjukskötare. En rapport från WHO (2006) indikerar att för att få en effektiv arbetskraft måste man koncentrera sig på tre utmaningar; förbättra rekryteringen, hjälpa den nuvarande arbetskraften att utföra uppgifterna mer effektivt och att bromsa takten där arbetstagarna lämnar sjukvårdsarbetsmarknad. För att kunna anställa och hålla kvar ny personal måste arbetsgivarna förstå relationen mellan arbetsmiljön och hälsan hos de anställda som de upplevs hos den yngre generationen av sjukskötare. Det kan bli dyrt för verksamheten som anställer speciellt nytexaminerade sjukskötare om förflyttningen från studerande till färdig sjukskötare går dåligt. Den nytexaminerade skötaren lämnar arbetsplatsen för att söka en arbetsplats där miljön är mer anpassad för deras värden och ambitioner.

Eftersom den världsomfattande bristen på arbetskraft i omvårdnadsbranschen förväntas växa, behöver man nya strategier som fokuserar på den psykosociala hälsan hos ung arbetskraft genom att sikta på den psykosociala miljön.

(Lavoie-Tremblay et.al.2008:290–296)

6 METOD

Syftet med denna studie är att ta reda på hurdan handledning nyanställd personal upplever att de fått och hur viktigt de nyanställda upplever att en introduktion är då man kommer till en ny arbetsplats. Tanken är också att undersöka ifall det finns behov av att förbättra handledningen, och på vilka sätt. Studien valdes att göra kvalitativ och deduktiv..

I en kvalitativ forskning är man intresserad av att tolka, beskriva och förklara. Det latinska ordet ”qualitas” – kvalitet, betyder beskaffenhet, sort och egenskap, alltså handlar kvalitet om deskriptiva eller beskrivande aspekter. Patel (2003:118) säger att en kvalitativ studie har som syfte att skaffa en djupare kunskap än vad man får om en kvantitativ metod skulle användas. En kvantitativ studie ger endast fragmentiserad kunskap.

Trost (2010:25) skriver att om frågeställningen är att försöka förstå eller att hitta mönster så är en kvalitativ studie passande, jämfört med en kvantitativ som passar då man undersöker något som gäller hur ofta, hur många eller hur vanligt något är. Eftersom syftet i denna studie är att försöka förstå hur nyanställda upplever introduktionen och att hitta olika mönster i hur man kunde förbättra introduktion enligt dem, upplevdes kvalitativa metoden som passande. Ifall man velat undersöka hur ofta en nyanställd får en god introduktion och hur vanligt det är att någon byter arbetsplats p.g.a. en dålig introduktion skulle en kvantitativ metod passa bättre.

6.1 Datainsamling

Denna studie är en deskriptiv litteraturöversikt och semistrukturerade intervjuer med öppna svarsalternativ. Tanken från början var att endast använda sig av intervjuer, men

efter utförda intervjuer märktes det att materialet blev alltför klen för att användas. Därför valdes det att även göra en deskriptiv litteraturöversikt. Genom att använda dessa metoder ges människor en likadan chans att säga sin åsikt om samma frågor. Vid användning av denna intervjumetod utgår man också från frågeområden istället för exakta, detaljerade frågor. (Hedin.1996:6) Det fanns en tanke att göra en enkätundersökning, men då det är svårt att formulera bra och uttömmande frågor och möjligheten att ställa följdfrågor faller bort vid denna metod, upplevdes intervjuer som en bättre metod till denna undersökning

Artiklarna som är använda i studien är sökta och hittade på internet på olika databaser. De databaser som är mest använda är Arcadas olika databaser, Pubmed och Science direct. Nyckelord som användes är "nurse", "nursing homes", "orientation" och olika kombinationer av dessa. Begränsningen gjordes till titles och abstract. Med dessa sökord och inställningar hittades artiklar, som lästes igenom, varav de artiklar som är använda i arbetet valdes ut. Valet av artiklarna gjordes utgående från hur relevanta de är till just denna studie.

Till intervjun valdes det ut tre respondenter som passade in i urvalet. Urvalet gjordes p.g.a. av det intervjuaren visste på förhand om deras anställningslängd vilket påverkar vad de har att berätta om ämnet. Tanken var att respondenterna skall ha deras egen introduktion i färskt minne, vilket gör det naturligare för dem att berätta om det. Respondenterna blev tillfrågade om de vill ställa upp, och tackade de ja bestämdes det ett datum för att utföra intervjun. Intervjun utfördes på arbetsplatsen under arbetstid med arbetsgivarens tillstånd. Det valdes ett tomt rum där intervjun ostört kunde genomföras. Förrän intervjun påbörjades fick respondenterna läsa igenom ett papper där de blev informerade om varför intervjun genomförs, att det är frivilligt och de kan när som helst kan dra sig ur och att de är och förblir fullständigt anonyma (bilaga 2). De blev också informerade att de kunde få deras intervju utskriven och skickad till deras email för att granskas och få deras godkännande förrän den analyseras och används i studien. De blev också tillfrågade om de godkänner inspelning av intervjun. Ifall de godkände allt detta, fick de sätta namnet under och intervjun kunde påbörjas. Intervjun räknades ta trettio minuter, men tog mellan femton min – tjugo minuter.

Under intervjuerna användes det en intervjuguide (bilaga 1). Intervjuguiden var delad i tre olika kategorier; bemötandet, introduktionen och förbättring. Under dessa kategorier fanns frågor som var utarbetade för att försöka få svar på studiens syfte. Samma frågor ställdes till alla respondenter. För att få igång ett naturligt samtal påbörjades intervjuerna med några faktabaserade frågor.

6.2 Dataanalys

Intervjufrågorna som är använda i detta arbete har författaren kommit fram till genom genomläsning av olika forskningar om liknande tema. Speciellt ett Bachelor-arbete hade enligt författaren en väldigt tydlig och bra strukturerat intervju-guide med de tre teman som valdes att användas även i detta arbete (Engström, M & Karlqvist, M.2006). Underkategorierna som använts i detta arbete har författaren själv kommit fram till genom analys av materialet.

Efter utförda intervjuer kommer en kvalitativ deduktiv analys att göras.

Då studiens författare har anknytning till vårdyrket fanns det en viss förförståelse från tidigare. Även inläsningen av material kan ha resulterat i en viss förförståelse

7 ETISK REFLEKTION

Skribenten bör följa vissa etiska riktlinjer då hon utför arbetet för att vara säker på att innehållet ej är plagierat och att processen varit ärlig och noggrann. Detta arbete har följt Arcadas etiska riktlinjer som finns beskrivna i "God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada. (Arcada:2014) Skribenten har beaktat respondenternas rätt till integritetsskydd och anonymitet, och de har blivit informerade om syftet med arbetet och att deltagandet är frivilligt.

Det finns fyra forskningsetiska regler och riktlinjer man måste följa då man gör en forskning med intervjuer. En regel är att forskaren måste informera de personer som på något sätt deltar i forskningen om vad deras uppgift är och vilka villkor det är som gäl-

ler för dem. De måste bli upplysta om att deras insats är frivillig och att de har rätt att avbryta sin medverkan, och ifall de väljer att avbryta får de inte utsättas för påtryckning eller påverkan.

Man skall ange forskningens syfte och i stora drag information om hur forskningen genomförs. Det är viktigt att redovisa för eventuella risker eller obehag. De uppgifter som är insamlade för forskningsändamål får inte användas till andra syften än till det forskningsändamålet det är från början tänkt (Vetenskapsrådet s.7 & 14)

Vetenskapsrådet (Vetenkapsrådet s.15) har även vissa rekommendationer. Man bör som forskare vid ett passligt tillfälle fråga deltagarna i undersökningen om de är intresserade av att få veta var man kommer att publicera forskningsresultaten, och om de är intresserade av att få en rapport eller en sammanfattning av forskningen.

8 RESULTATREDOVISNING

I detta kapitel presenteras resultatet av det insamlade materialet. De tidigare nämnda tre kategorierna bemötande, introduktion och förbättring kommer att presenteras med underkategorier till varje kategori.

8.1 Bemötandet

En del av intervjun bestod av frågor som behandlade bemötandet. Här får respondenten beskriva sina egna upplevelser om bemötandet från arbetskollegorna under den första veckan.

8.1.1 Bemötandet av personalen under den första veckan

Respondenternas berättelser om den första veckan var ganska långt lika som den andras. Samtliga respondenter hade upplevt att de hade blivit väl emottagna på sin nuvarande arbetsplats. De upplevde gemensamt att de flesta från personalen hade varit vänliga och hjälpsamma mot dem och fått dem att känna sig välkomna.

”alla kom fram och pratade med mej så jag fick intrycket av att jag var välkommen”

En respondent beskriver sin första vecka som att alla ur personalen var vänliga och försökte få henne att känna sig bekväm och som en i gänget.

”... varje gång jag skulle gå och dricka kaffe så var det genast någon från personalen som hojtade att kom här bredvid mig och sitta”

En av respondenterna berättar också hur alla ur personalen såg till att man hittade runt och visste var alla saker var. De uppmanade också att fråga om man hade några frågor vilket upplevdes som en del av ett gott bemötande.

Det beskrevs också som ett väldigt bra bemötande då kollegorna kom fram och presenterade sig. En av respondenterna beskrev att hon kände sig lite rädd för en kollega då hon först kom till huset. Då några dagar hade gått och respondenten blivit mer bekant med sin handledare pratade de sinsemellan om saken varav handledaren uppmanade att modigt bara gå fram och presentera sig själv och fråga om hjälp behövs.

En av respondenterna beskrev det som väldigt obekvämt då man kommer till ett nytt hus med nya människor som inte pratar med dig eller verkar bry sig om dig.

”Det är ju alltin om du kommer till en plats vart människorna är jättekalla och int vill prata me dej, så då får du en känsla av att allt är jättedåligt. Men då stämningen och introduktionen är bra så är det ju härligt att komma dit”

8.2 Introduktionen

En annan del av intervjufrågorna handlade om själva introduktionen. Här kunde respondenterna beskriva sina upplevelser om deras egen introduktion de fått på arbetsplatsen. Också frågor berörande handledaren behandlas i detta kapitel.

8.2.1 Ansvar

I denna kategori går respondenternas berättelser isär. Majoriteten upplevde sin egen introduktion som bra och tillräcklig.

Känslan av att få allt förklarad noggrant och från grunden kändes värdefullt. Också saker som att man fick chansen att fråga frågor utan att handledaren förväntar sig att man kan

allt från tidigare och att man själv fick göra själva jobbet under skiftet under de första dagarna upplevdes som en tillgång. Samtliga respondenter uttryckte sig att de inte klarar av att "bara" stå och titta på hur handledaren utför en viss syssla, utan de måste själv få göra det för att lära sig. En av respondenterna betonar ändå att alla människor är olika, och att vissa kanske är blyga eller av en annan orsak inte genast själv vill utföra en syssla utan föredrar att följa med en längre stund. Det lönar sig alltid att fråga den som blir handledd hur de känner och vill.

Endast en av respondenterna beskriver sin handledning som dålig. Den första veckan var handledaren inte på plats, och ingen annan av kollegorna tog ställning till något, utan hänvisade till handledaren som nog berättar när hon kommer tillbaka om en vecka. Detta kändes obekvämt då man kanske hamnar fråga mycket och man är orolig över att man irriterar den man tillfälligt följer med genom att ständigt fråga. En utsedd handledare vet om att man måste svara på frågor så det upplevs som lättare att fråga henne. Detta upplevdes som lite flummigt och som att ingen tog ansvar över att introduktionen faktiskt blev gjord. Vidare väckte det tankar om att introduktionen från ledningens sida kunde planeras lite bättre i förväg.

"...det var ju inte hennes fel att hon var borta, men lite funderar man nog på varför min chef slänger mig dit till avdelningen när hon vet att handledaren är borta"

8.2.2 Trygghet

I frågan om hur många handledare det är bäst att ha går åsikterna isär. Två av tre upplever att det är bättre att ha flera än en handledare.

Det är inte alls omöjligt att då man bara har en handledare går man miste om många gemensamma arbetsskift p.g.a. handledaren är ledig eller av en annan orsak borta. Då blir det ett problem med vem det är som har ansvaret för handledningen den dagen. En av respondenterna uttrycker en upplevelse att det blir en trygghet att ha endast en handledare, man lär känna den andra, man får tillit och både handledaren och den handledde vet vad man har gått igenom och vad man ännu behöver ta upp.

Andra tankar som kom fram var att med två olika handledare är ansvaret som ligger på handledaren delad. Om ena är på ledigt, har man en större chans att kunna göra samma

skift som den andra. I detta fall upplevs det som nödvändigt att båda handledarna och den handledde regelbundet pratar sinsemellan vad man har gått igenom så att alla vet hurdan situationen är. Enligt en av respondenterna är det också väldigt tungt att vara en handledare, man har ständigt någon som man måste skola in, svara på frågor och förklara, så det känns bättre om man delar det ansvaret tillsammans med en annan kollega.

Samtliga respondenter hade en introduktion som var mellan 2 dagar – 4 dagar och alla kände sig nöjda med det. Det var många olika åsikter om hur lång en introduktion bör vara, men den generella åsikten var en vecka för en person med ingen tidigare erfarenhet från branschen. Med en person som kan själva jobbet sedan tidigare och bara behöver lära sig rutinerna och arbetssätten var genomsnittet att 2- 3 introdagar räcker till. Det upplevdes som en väldigt viktig sak att man när som helst kan fråga hjälp av personalen efter att introduktionsperioden tagit slut.

”alltså självklart är jag jättenervös och osäker, men jag vet själv att jag måste släppa tillräckligt tidigt. Annars blir det ett hängande. Jag lär mej själv bäst genom att göra, och kan inte tänka mej att följa nån annan i t.ex. tre veckor. Hellre bara, fast de känns skrämmande, så måst man gå och bara göra”

Enligt majoriteten var det viktigaste vid en introduktion att man inte ger för mycket information på en gång. Enligt en respondent är det bra att första dagen gå runt i byggnaden och bekanta sig med kollegorna och pensionärerna. Efter några dagar när man kan koppla ihop namn med en person kan man gå mer på djupet och ge mer detaljerad information. Majoriteten upplevde att endast en bråkdel av det som sägs fastnar.

8.3 Förbättring

Den tredje delen av intervjuerna behandlar frågor som svarar på om respondenterna upplever att det finns behov av förbättring i hur man handleder. Även frågor som skall svara på hur man kunde förbättra handledningen behandlas i denna del.

8.3.1 Användning av checklistor

Två av tre respondenter tog upp användning av någon slags checklista som en viktig del av en god, genomtänkt handledning. En respondent upplevde det som ett möjligt plus,

men inte som en absolut nödvändighet för en god handledning. Under intervjuerna kom det upp att det är önskvärt att man tillsammans med sin egen handledare i lugn och ro kan gå igenom listan, och konkret kunna kryssa för på papper de saker man kan från förut, och i samförståelse veta vad som än behöver gås igenom. Det blir en trygghetskänsla av att både handledaren och den handledde är medvetna om vad det kommer att behandlas under just den här individens handledning.

Samtliga respondenter har också själv utfört handledning åt nyanställd personal, och samtliga anser att som handledare är det behändigt att använda sig checklistor, och alltid kryssa för och uppdatera den då man behandlat en sak på listan med den nyanställde. På så sätt är det lättare för en annan person att ta över handledningen vid behov, man behöver kolla upp i listan i vilket skede i handledningen man befinner sig.

”alltså checklistan är väldigt bra. Ibland då det kommer en ny person, vet jag ju inte alltid vad chefen redan hunnit berätta åt henne/honom. De gör ju int´ någån om det blir upprepning, det kan ju vara bra. Just bara det int´ blir så att herregud ingen har berättat något om brandplanen för alla tror den andra har gått igenom det”

”Det är ju inte alltid så lätt att komma ihåg vad man ska ta upp, så det är ett enkelt sätt att kolla så man inte glömt bort nåt viktigt”

8.3.2 Uppföljning av handledningen

I denna intervju betyder uppföljning av introduktion att man tillsammans med sin handledare eller handledare + enhetschefen går igenom vad man har lärt sig, hur det har gått och om man har något som man funderar på. Samtliga respondenter uttryckte en delad åsikt i denna fråga. Frågan som obesvarad blev i luften var ifall det finns behov för en särskild utsedd tid en viss tid efter att handledningen har avslutats, tillsammans med handledaren och eventuellt chefen för enheten. Eller om det räcker att man under kaffepauserna och under jobbdagen snabbt diskuterar eventuella frågor som dyker upp. För delarna med att ha en utsedd tid tillsammans med enhetens chef var att man har möjlighet att ta upp saker som kanske bara enhetschefen kan svara på. Dock ansåg man att chansen att man har sådana frågor vid ett så tidigt skede är relativt liten, och att handle-

daren som är bekant med enhetens rutiner kan svara på de frågor som kommer upp under handledningen och kort tid efter handledningens slut.

Detta jämfördes med att ha en ”kaffepaus-uppföljning” som upplevs som mycket mer avspänd, då det eventuellt också är lättare att prata och ifrågasätta saker och rutiner. Detta ger också en möjlighet att genast fråga sin handledare då man kommer på något man funderar på, så man behöver inte gå och försöka komma ihåg vad det var som man ville fråga och ta upp.

”Näääe, inte upplever jag väl det som så viktigt. Har jag nåt att fråga, går det bra att fråga under t.ex. kaffepausen.”

9 DISKUSSION OCH KRITISK GRANSKNING

Syftet med denna studie var att undersöka hurdan handledning nyanställd personal upplever att de fått, och hur viktigt de tycker att det är att få en handledning då man kommer på en ny arbetsplats. Tanken var också att ta reda på om det finns behov av att förbättra på handledningens innehåll, och på vilka sätt det kunde göras. Frågeställningarna för denna studie besvarades efter en genomgång av vetenskapliga artiklar, och genom semistrukturerade intervjuer.

Resultatet visar att man med ett gott bemötande kan påverka positivt på arbetstrivseln, speciellt viktigt är detta i början av arbetsförhållandet. Ett gott bemötande beskrivs som att den ordinarie personalen kommer och hälsar på en, och visar en runt på enheten så man hittar. Om personalen får en att känna sig som en i gänget genast från början, har det ett väldigt positivt intryck på trivseln också. I de intervjuerna som gjordes för denna studie, var majoriteten nöjd med den handledning de fått. De hade egna handledare som de blev bekanta med, vilket upplevdes som en trygghet.

Som svar på forskningsfrågan om det finns behov av att förbättra på handledningen och på vilket sätt det kunde göras, fick skribenten ett entydigt svar. Samtliga respondenter upplevde att genom att använda sig av en checklista under handledningen kan handledningen göras mer strukturerad och säker. Det är ett smidigt sätt att kolla upp att man kommer ihåg att berätta allt, och ifall handledaren byts, är det lätt att kolla i vilket skede i handledningen man befinner sig.

I studien har man kommit fram till att det går att öka på arbetstrivseln och lusten att jobba på enheten på ett väldigt enkelt sätt. Genom ett gott bemötande.

Då arbetet var så gott som skrivet utförde skribenten ännu kritiskt granskande av hela arbetet. För att få fram personliga svar på arbetets frågeställningar passade det att göra kvalitativa intervjuer. Dock var de utförda intervjuerna i detta arbete för korta, för att få mer uttömmande svar och mera innehåll skulle intervjuerna behöva vara längre. Detta arbete skulle även ha blivit mer detaljrikt om flera artiklar skulle ha lästs igenom och analyserats.

Skribenten anser att detta är ett viktigt ämne med tanke på framtiden, och är definitivt ett ämne som är värt att forska i vidare. Ett förslag för vidare forskning skulle kunna vara att reda ut orsaker varför handledningen kan upplevas vara väldigt dålig i vissa fall. Beror det på att handledaren inte har tillräckligt motivation för det? Eller är det så att handledaren är intresserad och har motivationen, men situationen på jobbet inte ger några bra tillfällen på grund av t.ex. stress och hektiskt arbetstempo. Kan det vara så att handledaren helt enkelt inte vet hur man ska genomföra en ordentlig handledning? Om man skulle hitta några gemensamma nämnare som gör att en handledning upplevs som dålig, skulle man kunna forska vidare ännu i huruvida man skulle kunna försöka få till stånd en förändring i saken.

10 KÄLLOR

Arcada. 2014. *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada.*

Tillgänglig:

http://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada_2014.pdf Hämtad 1.11.2014

Carlsson, Bertil. 1984. *Grundläggande forskningsmetodik för vårdvetenskap och beteendevetenskap.* Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag AB, 181 s.

Ellström, Per-Erik. 1996. *Arbete och lärande – förutsättningar och hinder för lärandet i dagligt arbete.* Arbetslivsinstitutet, 87 s

Engström, M & Karlqvist, M. 2006. *Introduktion av nyanställd inom äldreomsorgen. En studie av introduktionens betydelse för verksamhet och nyanställda.* Examensarbete : institutionen för hälsovetenskap, 26 s

Tillgänglig <http://epubl.ltu.se/1404-5516/2006/05/LTU-HV-EX-0605-SE.pdf>

hämtad 30.11.2014

Finnlex.2010. Lagen om hälso och sjukvård § 5.

Finnlex,2002. Arbetarskyddslagen § 14.

Flach, Bengt. 2006. *Personalledning – Human Resource Management i forskning och praktik.* Lund: studentlitteratur, 259 s.

Havig, Anders K & Skogstad, Anders & Veenstra, Marijke & Romoren, Tor I. 2011. *Journal of clinical Nursing, The effects of leadership and ward factors on job satisfaction in nursing homes: a multilevel approach.* Vol. 40, s. 3532 – 3542.

Hedin, Anna. 2011. *En liten lathund om kvalitativ metod med tonvikt på intervju*. 15 s.

Tillgänglig

<https://studentportalen.uu.se/uusp-filearea-tool/download.action?nodeId=459535&toolAttachmentId=108197>

Hämtad 1.5.2014

Kaarlela, Kirsi-Marja. 2013. *Sairaanhoitajien työtyytyväisyys vanhustyössä*. Itä- Suomen yliopisto, pro gradu – tutkielma, 65 s.

Lahti, Tuula. 2007. *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. Tampereen yliopisto, pro gradu- tutkielma, 68 s.

Lauvås, Per & Handahl Gunnar. 2001. *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur

Lavoie-Tremblay, Melanie; Wright, David; Desforges, Nicole; Gélinas, Céline; Marchionni, Caroline; Drevniok, Ulrika. 2008. *Journal of nursing scholarship, Creating a healthy workplace for new-generation nurses*. 40:3, s. 290-297

Lennér Axelson, Barbro & Thylefors Ingela. 2005. *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur, 255 s.

Neville, Christine & Dickie, Robyn & Goetz, Sandra. 2014. *Journal of gerontological nursing, What's stopping a career in gerontological nursing? Vol 40, No 1, 2014, s.18 – 26*.

O'Rourke, Deanne. 2012. Nursing leadership, *Manitoba: Enhanced Orientation for Nurses New to Long-Term Care*. S. 64 – 69.

Patel, Runa. 2003. *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur, 149s.

Peltokoski, Jaana & Vehviläinen – Julkunen, Katri & Miettinen, Merja. 2013. Journal of Nursing Management, *Newly hired nurses 'and physicians' perception of the comprehensive health care orientation process: a pilot study*. S. 1 – 10.

Robinson, Andrew & Andrews – Hall, Sharon & Cubit, Katrina & Fassett, Matthew & Venter, Louise & Menzies, Brett & Jongeling, Linda. 2008. Nurse education today, *Attracting students to aged care : the impact of a supportive orientation*. S. 354 – 362.

Suomen sairaanhoitajaliitto. *Vetovoimaa*.

Tillgänglig:

[https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan työ ja hoitotyön/hoitotyön kehittämisen/vetovoimaa/](https://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_työ_ja_hoitotyön/hoitotyön_kehittämisen/vetovoimaa/) Hämtad 1.5.2014

Surakka, Tuula. 2009. *Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 142 s.

Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur, 163s.

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig*

forskning.

Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> Hämtad 16.1.2015

Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013
Tilastoraportti 22/2014, 15.9.2014

Tillgänglig: <http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/kuntien-terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto> Hämtad 1.11.2014

Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011, Tilastoraportti 8/2014, 8.4.2014

Tillgänglig: <http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-henkilosto> Hämtad 1.11.2014

Österberg, Maritta. 2007, Henkilöstöasiantuntijan käsikirja, 2. painos, Edita Publishing Oy, 286 s.

11 BILAGA 1

BEMÖTANDET

- Hurdan var din upplevelse av arbetsplatsen när du introducerades?
- Hur blev du bemött av hela personalen under den första veckan?
- Hade du velat bli bemött på ett annorlunda sätt?
- Vad anser du är viktigt i en handledning?

INTRODUKTIONEN

- Hade du en utsatt handledare och var hon/han densamma under hela introduktionen?
- Tycker du din introduktion var tillräckligt lång?

FÖRBÄTTRING

- Har det varit någon uppföljning av introduktionen?
- Hade du möjlighet att själv påverka/planera din introduktion?
- upplever du att introduktionen påverkade din lust att arbeta här i framtiden?

12 BILAGA 2

Hej,

Jag heter Jessica Bäckman och gör mitt slutarbete i Arcada för att bli utexaminerad sjuksköterska. En del av mitt slutarbete består av intervjuer, och jag önskar att få göra en intervju med Er för att få svar på mina forskningsfrågor.

Syftet med mitt slutarbete är att ta reda på hur introduktionen görs, vad som upplevs som viktigt under en introduktion och om man skulle kunna utföra en bättre introduktion. Begränsningen görs till vårdpersonal.

Tiden för er medverkan beräknas ta ungefär 45 min. Jag kommer att ställa 9 frågor som ni frivilligt väljer att svara på. Ni får när som helst avbryta er medverkan utan att behöva uppge orsak. Jag garanterar att allt Ni säger förblir fullständigt anonymt. Jag önskar få banda in intervjun och ifall ni inte godkänner det får ni avböja.

Ni har också möjlighet att få hela Er intervju skickad åt Er på email, skriven ord för ord. På detta sätt kan Ni försäkra er om att jag förstått Er rätt och Ni har möjlighet att tillägga något om Ni upplever att det behövs. Ni har också möjlighet att ta del av mitt slutgiltiga arbete om så önskas. Ifall ni önskar något av detta, ber jag er skriva ner Er email adress.

Tack för Er medverkan!

Jessica Bäckman

Kontaktuppgifter + handledarens namn

- Godkänner inspelning ja () nej ()
- Er mejladress _____

