



LUNDS
UNIVERSITET

Varför lämnar sjuksköterskor?

REBECCA SELBERG



Sjuksköterskors EXIT

- Forskningsprojekt finansierat av FORTE (2016-2020)
 - Varför lämnar sjuksköterskor och socionomer?
 - Enkät (n: 3509, instrument: EVLN) + intervjuer (>50) + observationer
- Forskningsprojekt finansierat av RIKSBANKENS JUBILEUMSFOND (2021-2022)
 - Covid-hanteringen inom IVA: personalens och ledningens erfarenheter
 - Intervjuer (n45) + observation

Sjuksköterskors EXIT

- Vad vet vi?
- Kompetensförsörjning ett globalt problem, WHO's beräkning 2020: saknas 5,9 miljoner sjuksköterskor
- Socialstyrelsen (2021): samtliga regioner har brist på sjuksköterskor, särskilt op, ane/iva – svårast på landsbygden
- ”Fler sjuksköterskor = fler sjuksköterskor”

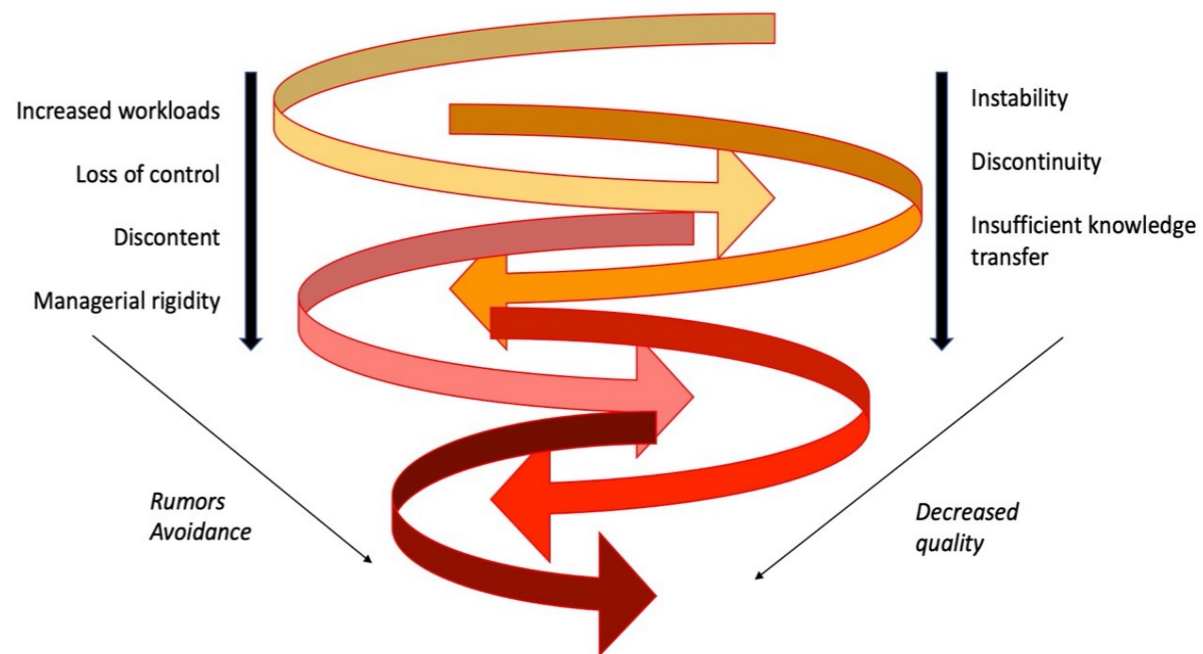
Results After adjusting for patient and hospital characteristics (size, teaching status, and technology), each additional patient per nurse was associated with a 7% (odds ratio [OR], 1.07; 95% confidence interval [CI], 1.03-1.12) increase in the likelihood of dying within 30 days of admission and a 7% (OR, 1.07; 95% CI, 1.02-1.11) increase in the odds of failure-to-rescue. After adjusting for nurse and hospital characteristics, each additional patient per nurse was associated with a 23% (OR, 1.23; 95% CI, 1.13-1.34) increase in the odds of burnout and a 15% (OR, 1.15; 95% CI, 1.07-1.25) increase in the odds of job dissatisfaction.

Sjuksköterskors EXIT

- Så: är brist något som inte går att påverka? – JO
- Är fler sjuksköterskor enda lösningen? – NJA
 - Vi kan se att kliniker plötsligt kan hamna i, och vända, personalflykt
- Hur analysera handlingsstrategier?
- Inom arbetslivsforskningen: EVLN
 - Exit (sorti): "Marknadslösningen (uppsägning)
 - Voice (protest): "Den politiska lösningen" – förändringsvilja (påtala problem, söka lösningar)
 - Loyalty: Reglerar exit/voice
 - Neglect: "Mental exit"

Vad vet vi om EXIT?

- Exitspiraler – ett uttryck för ”organizational decline”
 - OD occurs when an organization fails to “anticipate, recognize, avoid, neutralize, or adapt to external or internal pressures that threaten the organization’s long-term survival



Resultat

Have changed jobs in the last two years Q: What was the main reason for changing workplace?	Nurses (n=565) n (%)	Social workers (n=512) n (%)
Closed and open response options:		
Salary	66 (11.7)	45 (8.8)
Travel to work	26 (4.6)	24 (4.7)
Leadership	107 (18.9)	130 (25.4)
Collegial climate	8 (1.4)	9 (1.8)
Possibilities for development	26 (4.6)	26 (5.1)
Environment, stress	124 (21.9)	81 (15.8)
Unstimulating work tasks	16 (2.8)	17 (3.3)
Work schedule/times	31 (5.5)	5 (1.0)
Demanding work tasks	6 (1.1)	11 (2.1)
Other	155 (27.4)	164 (32.0)

Resultat

Öppna svar:

Finns inte en huvudorsak, det är [flera] orsaker som tillsammans gjorde det ointressant att vara kvar. Dålig arbetsgivare, svag löneutveckling, dåliga arbetsförhållanden.

Fem av ovanstående val var huvudorsakerna till att jag lämnade min förra arbetsplats! Dålig löneutveckling, dåligt ledarskap, dålig arbetsmiljö, för krävande uppgifter, dåliga utvecklingsmöjligheter.

Skulle vilja fylla i 80% av punkterna. Dålig sammanhållning, dålig utvecklingsmöjlighet, dålig löneutv, dålig arbetsmiljö, för krävande uppgifter.

Resultat

- Lön?
 - Anges ofta som skäl i exitsamtal – men sällan viktigt för beslut att lämna
 - Relativ lön mer betydelsefullt!
- Ledarskap?
 - Rättvisa, lyhördhet och erkännande
 - Respekt för sköterskors tid (sms)
 - Utveckling och stimulans
- Stress?
 - Sjuksköterskor generellt stresståliga – men känsliga för etisk stress, ”låg kvalitet” på omvårdnaden
 - Kritik mot brist på erkännande av stress och press mer betydelsefullt än faktisk stress?

Resultat

- Ett generationsskifte
 - Den entreprenöriella sköterskan?
 - Sorti: marknadens mekanism – från kall till yrke – från kår till individ?
- Protestbenägenhet
 - Lojalitet uttrycks genom protest – för patienters skull, för kollegors skull
- När är man nöjd?
 - När arbetet känns meningsfullt och kan utföras med noggrannhet
 - När man känner sig respekterad, uppskattad, sedd
 - **Inom IVA: etikfrågans betydelse för undersköterskor och sjuksköterskor underskattas!**

Vad bör göras?

- Slack (överkapacitet) underskattat i organisationer (NPM)
- Var uppmärksam på begynnande exit-spiraler – prata med personal om varför de lämnar (lämna inte åt HR att ta exitsamtal)
 - Vilka goda relationer finns att utgå från?
- Respons från chefer under OD: rigiditet eller kreativitet?
- Horisontell integrering och stimulans (etikronder mm)
- Erkännande och uppmuntran viktigare än vad vi tror – våga ta de tuffa samtalen!



LUNDS
UNIVERSITET