

Lunds universitet

Sociologiska institutionen

Kampen om kompetensen

-sjuksköterskestudenters syn på vad som är viktigt hos arbetsgivare

Författare: Linea Gunnarsson

Kandidatuppsats: SOCK01, 15hp

Vårterminen 2014

Handledare: Christofer Edling

Abstract

Författare: Linea Gunnarsson

Titel: Kampen om kompetensen - sjuksköterskestudenters syn på vad som är viktigt hos arbetsgivare

Kandidatuppsats: SOCK01, 15hp

Vårterminen 2014

Handledare: Christofer Edling

Bakgrund: Stora pensionsavgångar de närmaste åren kommer att leda till större efterfrågan av sjuksköterskor i framtiden. I dagsläget ser det ut att kunna bli brist på sjuksköterskor då det inte finns tillräckligt för att fylla den framtida efterfrågan. Det gäller att förbättra områden inom sjuksköterskeyrket som idag inte är så lockande. Vad sjuksköterskor tycker är viktigt med arbetsgivare är därför viktigt att ta reda på för att locka fler till yrket.

Syfte: Studiens syfte är att undersöka om det dels finns gemensamma faktorer som blivande sjuksköterskor tycker är viktiga vid val av arbetsgivare och det finns några skillnader mellan personer med olika demografi- och personlighet. Samt undersöka vad som gjorde att studenterna valde att läsa till sjuksköterska.

Resultat: Denna uppsats består av en kvantitativ enkätundersökning av vad sjuksköterskestuderande vid en högskola i Skåne tycker är viktigt vid val av arbetsgivare. Resultatet presenteras i form av en topp 5 och en botten 5 lista. Topp 5 visar att följande områden är av störst betydelse: Bra relation till kollegor och möjlighet till löneutveckling, uppskattning för sitt arbete, bra relation till chefer, möjlighet att vidareutbilda sig, varierande arbetsuppgifter och tillgång till modern utrustning och lokaler.

Flera av resultaten stämmer överens med tidigare forskning men också en del nya aspekter som skulle kunna användas av arbetsgivare för att rekrytera sjuksköterskor i framtiden.

Nyckelord: Sjuksköterskor, arbetsgivare och arbetssituation.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	2
1.3. Frågeställning	2
1.4 Avgränsningar	2
2. Teoretisk ansats- rational choice	3
3. Tidigare forskning	5
3.1 Utbildningsval	5
3.2 Viktiga faktorer hos arbetsgivare	6
4. Metod	7
4.1 Instrument	7
4.2 Urval	7
4.3 Enkäten	8
4.4 Tillvägagångssätt	10
4.4.1 Pilotstudie	10
4.4.2 Missivbrev	10
4.4.3 Tid och antal svar	11
4.4.4 Databearbetning	11
4.5 Etiska aspekter	12
5. Resultat och analys	14
5.1 Respondenterna	14
5.2 Anledning att studera till sjuksköterska	14
5.3 Topp 5	14
5.4 Botten 5	15
5.5 Betydelsefulla faktorer vid val av arbetsgivare	16
5.5.1 Arbetsuppgifter	16
5.5.2 Lön och förmåner	16
5.5.3 Utvecklingsmöjligheter	18
5.5.4 Arbetsmiljö	19
5.5.5 Inflytande	20
5.6 Arbetsgivarfrågor kontra demografi och Big Five	21
5.6.1 Lön, utbildning & kollegor	22
5.6.2 Påverkansmöjligheter	22

5.6.3 Karriär	22
5.6.4 Förmåner	23
5.6.5 Arbetsuppgifter.....	23
5.7 Övriga kommentarer från respondenterna.....	23
6. Diskussion och slutsatser.....	25
7. Referenslista	27
7.1 Tryckta källor	27
7.2 Elektroniska källor	27
Bilaga 1	1
Bilaga 2	2

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den senaste tiden har många nyheter handlat om nuvarande och framtida brist på sjuksköterskor. På Arbetsförmedlingens hemsida, yrkeskompassen ser vi att framtidsprognosen för grundutbildade sjuksköterskor är god. Den goda framtidsutsikten kommer fortsätta gälla även om fem och tio år. Gruppen äldre i samhället ökar och kräver därmed fler som arbetar inom vården. Antal lediga sjukskötersketjänster har ökat den senaste tiden, vilket kan bero på en ökad personalomsättning. (Arbetsförmedlingen 2014).

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) beräknade för några år sedan att ca 420 000 personer behövs anställas inom välfärdssektorn fram till år 2020, denna siffra har dock ökat sedan dess. Stora pensionsavgångar och större efterfrågan gör att fler behöver lockas till välfärdsyrkena. För att lyckas med det har tre nyckelområden identifierats, för att öka intresset och få bort den negativa stämpel som associeras med välfärdsyrken. Enligt SKL:s vd Håkan Sörman är lön ett av områdena som måste förbättras och då handlar det inte så mycket om ingångslöner utan snarare löneutvecklingen. Det andra nyckelområdet är att kunna erbjuda karriärutveckling genom nya titlar som exempelvis så kallade förstelärare. Detta skulle kunna vara en idé även för andra yrkeskategorier för att utveckla karriärmöjligheter. Frågor som rör arbetsmiljö, så som arbetstider och arbetsbelastning är viktiga men svåra inom yrken som har verksamhet dygnet runt. (Rolfer 2014).

En sökning på lediga jobb på Arbetsförmedlingens hemsida, i slutet på april med sökordet sjuksköterska gav ett resultat på 2235 lediga jobb i Sverige. I mars 2014 var 454 sjuksköterskor registrerade som arbetssökande.

Till vårterminen 2014 sökte 14 255 personer till sjuksköterskeprogrammet av dem sökte 9724 personer utbildningen som sitt förstahandsval. (Lindström 2013). Varje år utexamineras omkring 4500 sjuksköterskor. (Socialstyrelsen 2011). Dock beräknas ca 12 080 sjuksköterskor gå i pension fram till år 2017.

Mycket tyder på att det är och kommer förbli obalans på arbetsmarknaden när det gäller sjuksköterskor. Därför är det viktigt att undersöka vilka faktorer i arbetssituationen som är viktiga för att påverka drivkraften inom sjuksköterskeyrket. Vad kan då arbetsgivare göra för att sjuksköterskor ska vilja jobba hos dem i framtiden och därmed locka flera till yrket? Det

är sociologiskt intressant att titta på demografi- och sociala strukturer kopplat till frågan om arbetsgivare. Människors utbildning- och yrkes val är av stor betydelse och detta fall rör det välfärden som nämnts ovan. Denna uppsats kommer därmed titta på vad som är viktigt vid val av arbetsgivare samt om det finns några sociala strukturer som skiljer personerna och deras val åt.

1.2 Syfte

Studiens syfte är att undersöka om det dels finns gemensamma faktorer som blivande sjuksköterskor tycker är viktiga vid val av arbetsgivare och det finns några skillnader mellan personer med olika demografi- och personlighet. Samt undersöka vad som gjorde att studenterna valde att läsa till sjuksköterska.

1.3. Frågeställning

Vad anser sjuksköterskestudenter är av stor betydelse när det gäller val av arbetsgivare?

1.4 Avgränsningar

Undersökningen riktar sig bara till att undersöka sjuksköterskestudenter på en av Sveriges Högskolor och endast de som läser grundutbildningen till sjuksköterska. Denna grupp är intressant då de inom en snar framtid kommer vara en del av de yrkesverksamma sjuksköterskorna vilket gör att deras åsikter om arbetsgivare är intressant. Ingen jämförelse görs med andra yrken eller sjuksköterskestudenter på andra högskolor eller universitet.

Uppsatsen begränsas till att ta reda på vad sjuksköterskestudenter tycker är viktigt när det gäller val av arbetsgivare. Studien syftar inte till att förklara varför sjuksköterskestudenterna tycker som de tycker. Faktorer som socialklass eller sammanhang undersöks inte utan det är individerna och deras åsikter som är i fokus. Faktorerna som undersöks syftar inte till att undersöka vad som ökar arbetsmotivation eller om de trivs med sitt utbildningsval.

2. Teoretisk ansats- rational choice¹

Rational choice eller rationell valhandlings teori bygger på att handla utifrån det som är mest nyttomaximerande. Detta anser Becker att människor gör oavsett om det handlar om att hitta en partner eller kriminella handlingar. Målen eller medlen som leder till målen är det som är viktigt när val ska göras. Detta tankesätt utgår från det ekonomiska tänket om effektivitet och att få ut så mycket som möjligt av resurserna. Inom sociologin är det också viktigt med social sammanhållning och en tanke om att val ibland inte är rationella. Sociologins syn på rationell valhandling tar även med andra än ekonomiska kapital i beräkning av vad som är rationella val och handlingar. Dessa kapital kan exempelvis vara utbildning eller sociala tillgångar. Aspekter som rättigheter och institutioner som omger individen är också av betydelse att ta med i beräkningarna. (Engdahl & Larsson 2011).

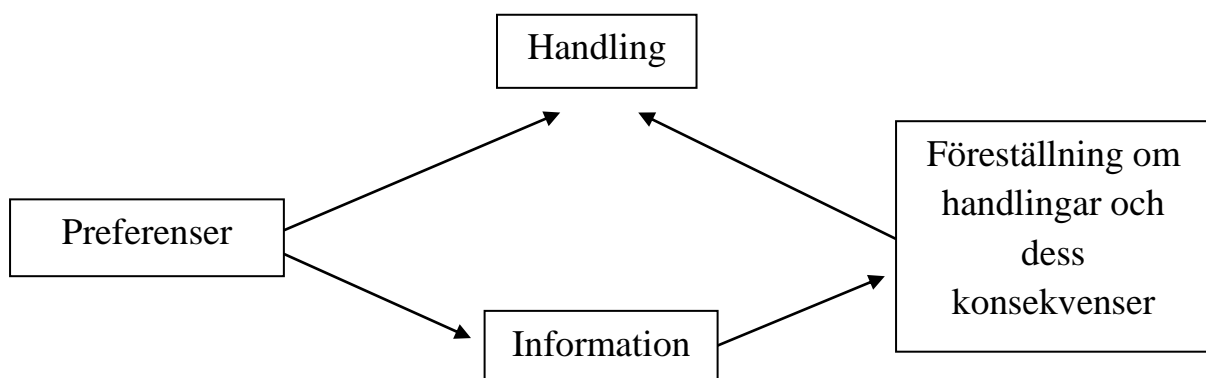


Fig. 1. Rational choice. (jmf. Hedström 1996:4).

Rational choice teori försöker hitta förklaringar till handlingar på makronivå genom att titta på individuella handlingar och dess konsekvenser. Tanken är att försöka förutse individernas handlande utifrån tanken att erfarenheter och tänkbara handlings resultat tillsammans påverkar valet av handling. Information och individens uppfattning om vad olika handlingar får för konsekvenser bör också tas med i åtanke (se fig1.). Eftersom de påverkar valet av vilken handling som uppfattas som mest rationell. Är valet av handling av stor betydelse läggs det ner mer tid på att samla information för att göra rätt val. För att göra ett rationellt val gäller det att individen anser att valet ger mest utdelning både utifrån sin egen synpunkt och utifrån den information som samlats in. Att avgöra hur mycket information som behöver samlas in är svårt. Det gäller att inte samla in för lite information och inte heller överdrivet

¹Detta är ingen teoridrivna studie utan den bygger på enkäten.

med information som kanske egentligen bara är ointressant. Individen får helt enkelt utgå från sina preferenser och tidigare erfarenheter för att försöka avgöra vad som är optimalt med information för att kunna göra ett rationellt val. Irrationellt handlande är att samla information i all oändlighet eller att bara strunta i viktig information. Hur det fungerar och att göra dessa avvägningar i verkligheten är inte så lätt och ser olika ut för olika personer. Modellen i fig.1. visar inte verkligheten utan ska ses som ett analytiskt verktyg som används för att försöka få förståelse för rationella handlingar. (Hedström 1996).

Kritik mot den rationella valhandlingsteorin är att allt inte kan ses som rationellt handlande. Det gäller att även ta hänsyn till de kognitiva aspekterna för att kunna förstå de bakomliggande faktorerna som orsakar ett val. Andra säger att teorin bara visar hur människor bör gå till väga vid rationella val men i verkligheten kan den inte påvisa hur människor handlar. (Engdahl & Larsson 2011).

3. Tidigare forskning

3.1 Utbildningsval

Fördelarna med att utbilda sig är att det ger en större chans att få jobb i dagens samhälle och det leder i de flesta fallen till en högre inkomst. Idag är kunskap mer och mer en färskvara då forskningen går snabbt framåt. Ett livslångt lärande blir därför allt viktigare för att hålla sig uppdaterad. Många anser därmed att det finns många anledningar till att utbilda sig på eftergymnasial nivå. Andra anser dock att det trots allt finns många nackdelar med att utbilda sig. Samhällstrenden är att fler och fler utbildar sig till följd av det ökade kravet på att ha den nyaste kunskapen. Trenden kan dock leda till att det blir obalans i efterfrågan av personal inom en del yrken. Därför anser en del att det inte är värt att utbilda sig eftersom det finns en risk att man blir utan jobb eller får ett jobb med lägre lön. (Abrahamsson, red. 2002).

Hur och av vilka anledningar personer väljer en specifik utbildning på eftergymnasial nivå ser lite olika ut. Ett sätt är att titta på utbudet som finns och undersöka olika alternativ för att underlätta valet. Det finns även tester och övningar man kan ta hjälp av för att välja rätt utbildning. Testerna undersöker ens egenskaper, värderingar och intressen som sedan matchas ihop med lämpliga yrken. Att ta reda på massor av information kring olika utbildningar kan vara till hjälp men det kan också få motsatt effekt. Valet kan bli svårare eftersom att det dels skjuts upp och att man dessutom får upp ögonen för nya alternativ som man inte tänkt på tidigare. En del personer har bestämt sig långt i förväg och identifierar sig på ett naturligt sätt med ett yrke. De ser yrket som sitt kall och därmed undersöker de inte några andra alternativ. Andra tar hjälp av personer i sin omgivning som kan ge råd och dela med sig av sina egna erfarenheter kring sitt yrke. Ett annat alternativ är att titta på samhället och vad som är ett klokt yrkesval utifrån hur arbetsmarknaden ser ut. Valet av en utbildning kan i sig vara ett steg av flera för att nå ett specifikt karriärsmål. (Germeijs, m.fl. 2012).

Enligt Arbetsförmedlingens yrkesbeskrivning för sjuksköterskor så handlar yrket om att arbeta med människor och deras hälsa. Yrket innebär mycket lagarbete och därför krävs god kommunikation och samarbetsförmåga. De huvudsakliga arbetsuppgifterna handlar om omvårdnad och att jobba hälsofrämjande. Sjuksköterskor har en ledande funktion i förhållande till undersköterskor och ansvarar exempelvis för patienternas medicin även om en undersköterska ger medicinen. Viktiga egenskaper inom yrket är att vara lyhörd och ha förståelse för patienter och deras anhöriga. Det gäller att vara beredd på att arbetet är påfrestande både fysiskt och psykisk. (Arbetsförmedlingen 2012b).

3.2 Viktiga faktorer hos arbetsgivare

Svensktnäringslivs (2002) rapport: ”Sökes: Attraktiva arbetsgivare”, tar upp vad gymnasieungdomar har för syn på arbetslivet och arbetsgivare samt vad arbetsgivare tror att ungdomarna har för syn. Det går inte att se gruppen gymnasieungdomar som en enhetlig grupp utan den i sig kan delas in i undergrupper. De ungdomar som satsar på att bli chefer vill gärna ha arbetsuppgifter som är krävande och utmanande. Trots att de är medvetna om att det kan innebära mer stress. De satsar även i större utsträckning på att få ett jobb med hög lön än att det är ett roligt jobb.

En annan grupp av ungdomarna föredrar arbete med enklare arbetsuppgifter, där fokus ligger på trevliga arbetskamrater men även lönen. Generellt sätt är det viktigaste för de flesta gymnasieungdomarna att ha ett intressant och meningsfullt jobb. Att arbetsuppgifterna är roliga är av större betydelse än lönen. (Svensktnäringsliv 2002)

Synen på arbete påverkas mycket av var i livet man är och vilka framtidsmål som eftersträvas. Yngre tenderar att anse att hög lön och karriärmöjligheter är viktigare än det är för de äldre. De äldre värdesätter att jobbet är av värde för andra samt att det ger en trygghet. (Hansen & Orban. Red. 2002). Lön är ett medel som kan användas för att försöka styra personalen och deras arbetsinsatser. Exempelvis används lön som morot för att öka produktiviteten eller minska omsättningen av personal. (Sandberg. red. 2003).

Frågor som rör arbetsmiljön är av betydelse när det gäller arbetsgivare. Relationen till kollegor och chefer är viktig för att trivas hos en arbetsgivare. Att kunna påverka sin arbetssituation och att få vara med och bestämma prioriteras högt. Däremot prioriteras inte självständigt arbete och fasta arbetsrutiner i lika stor utsträckning. (Svensktnäringsliv 2002) De ämnen som återkommer när det gäller vad som är viktigt hos arbetsgivare är arbetsmiljö, arbetsuppgifterna, möjligheter att påverka, att kunna utvecklas och lönen.

4. Metod

4.1 Instrument

Frågeställningen besvaras med hjälp av en kvantitativ metod i form av en enkätstudie. Denna metod har valts då syftet med uppsatsen är att få fram om det finns några speciella faktorer som är av större betydelse vid val av arbetsgivare. (jmf. Trost 2012). Kvalitativ metod är därmed inget alternativ för denna studie då det inte är av intresse att få fördjupad förståelse för enskilda individer genom exempelvis intervjuer. Utan denna studie har i syfte att ur en statistisk synvinkel försöka få fram om det finns gemensam faktorer som är av stor betydelse vid val av arbetsgivare ur en allmän snarare än individuell synvinkel. Dock kan det tänkas att resultatet av enkäten skulle kunna användas som utgångspunkt för att sedan gå vidare med kvalitativa studier. Vilka då skulle kunna gå in mer på djupet på individ nivå i ämnet. (jmf. Trost 2012).

Enkätverktyg google docs används för att göra de elektroniska enkäterna. Svaren som är inskickade hamnar i ett Exceldokument som sedan förs över till SPSS (IBM SPSS Statistics. The Statistical Package for the Social Sciences SPSS, Version 22; SPSS Inc, Chicago, Illinois) för dataanalys. Fördelarna med en elektronisk enkät som besvaras via internet är att det är ett enkelt och billigt sätt att nå ut till en stor grupp respondenter på korttid. Hanteringen av svaren förenklas då svaren inte behöver registreras för hand och därmed försvinner risken för att något svar förs in felaktigt i SPSS. Nackdelarna är att svarsfrekvensen kan bli låg och att jag inte finns tillgänglig för att svara på frågor på samma sätt som med en pappersenkät som delas ut personligen. Ett annat problem är att respondenterna kan ha tekniska problem med att öppna enkäten. (jmf. Trost 2012). Dock anser jag att respondenterna i denna undersökning inte borde ha några tekniska problem. Urvalsgruppen är studenter och de flesta studenter har datorvana och tillgång till moderna datorer. Därmed anser jag det som en fördel att använda webbenkäter då det för de flesta i urvalsgruppen nog inte är något som de är ovana att hantera. Både missivbrevet och enkäten har försökt hållas så kort som möjligt för att öka antalet respondenter som tar sig tid att svara.

4.2 Urval

Sjuksköterskeprogrammet är en treårig utbildning som kan läsas på högskola eller universitet. Utbildningen har omvårdnadskunskap eller vårdvetenskap som huvudämne. Efter avslutad utbildning ges en yrkeslegitimation av Socialstyrelsen. Sjuksköterskor kan jobba inom allmän hälso- och sjukvård. En del områden kräver en specialistutbildning eller påbyggnadskurser.

Detta gäller exempelvis för de som vill arbeta med diabetes eller astmapatienter. (Arbetsförmedlingen 2012a).

Frågeställningen syftar till att undersöka vad sjuksköterskestudenter tycker är av betydelse vid val av arbetsgivare. Därför tog jag kontakt med de högskolor och universitet i Skåne som har den utbildningen. En förfrågan genom e-post skickades till utbildningsansvariga på sjuksköterskeprogrammet på tre olika ställen. Två svarade att det inte fanns möjlighet att genomföra enkätstudien där eftersom att de inte kunde ge ut studenternas e-post. Den tredje svarade att de kunde delta i en elektronisk enkät men genom att de själva vidarebefordra e-post meddelande till studenterna. På den utvalda högskolan läser 546 personer till sjuksköterska, av dessa är 472 kvinnor och 74 män. Studenterna är från 19 till 56 år gamla. Urvalet är ett icke-slumpmässigt urval i form av ett så kallat bekvämlighetsurval (jmf. Trost 2012) eftersom respondenterna inte valdes ut genom någon form av slump, utan utgår från den grupp som jag fick tillgång till.

4.3 Enkäten

Enkätkonstruerandet inleddes med att söka efter liknande studier som gjorts tidigare och liknande enkäter kring ämnet.² För att skapa en uppfattning om vilka faktorer som brukar undersökas rörande vad som är viktigt hos en arbetsgivare. De ämnen som var återkommande användes som utgångspunkt i skapandet av enkäten (se bilga 2). Frågorna formulerades med ett vardagligt språk och med tanke på att de inte ska vara för långa.

Enkäten inleds med demografifrågor då det ger en mjukstart och självförtroende innan frågor som kräver mer eftertanke tas upp (jmf. Trost 2012). Demografifrågorna är ålder, kön, civilstånd, hemmavarande barn. Termin och gymnasieutbildning togs också med för att kunna få en uppfattning om respondenterna och deras livssituation. Dessa frågor besvaras genom att ett alternativ av flera väljs. Utom när det gäller ålder där respondenterna själva får fylla i sitt födelseår. Dessa typer av frågor ger svar på faktiska förhållanden utifrån respondentens synvinkel (Trost 2012). Frågan rörande civilstånd anser kanske någon respondent att det

² Inspiration till enkäten: Rolfér, Bengt. Så ska välfärden attrahera flera. Akademikern. 2(2014): 14-15. SCB. (2011). Trender och Prognoser 2011, korrigerad 2012-11-09. Hämtad 2014-04-23. SKL. (2012). Jobb som gör skillnad. Vad tycker unga om välfärdens yrken. Hämtad 2014-02-26 <http://www.nll.se/upload/lg/info/Aktuellt/jeanette/121203%20UNGDOMSRAPPORTEN.pdf> . Svenskt näringsliv. (2002). Sökes: Attraktiva arbetsgivare. Hämtad 2014-02-26, http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/sokes-atraktiva-arbetsgivare_525805.html/binary/S%C3%B6kes:%20Attraktiva%20arbetsgivare.

kanske fattas något svarsalternativ eller att de inte vill definiera sig själva till någon av svarsalternativen. Det kan vara en känslig fråga men som är av intresse för studien. Alla frågor är frivilliga så att respondenterna kan välja att inte svara på frågor som de av någon anledning inte vill besvara.

Svarsalternativen för gymnasieutbildning valdes utifrån Gymnasieguidens hemsida (<http://www.gymnasieguiden.se/program>) och de kategorier av program som heter högskoleförberedande och yrkesprogram. Det finns även de program som kallas introduktionsprogram samt riksrekryterande program med egna examensmål. Dessa valdes bort då de inte är lika vanliga och att listan med gymnasieprogram inte skulle bli för lång. Därför valdes att ha ett svarsalternativ ”annat” för de som inte kunde välja det gymnasieprogram de gått eller tillägnat sig gymnasiekompetens på annat sätt.

Respondenternas personlighetstyp mätts genom en kort version av personlighetstestet Big Five. (Rammstedt & John 2007). Detta är av intresse för att kunna undersöka om det finns några skillnader mellan personlighetstyp och vad som anses viktigt med arbetsgivare. Big Five testet som används är ursprungligen på engelska men jag översatte frågeformuläret till svenska för att kunna använda den i enkäten.

Big Five testet delar in personligheten eller egenskaper i fem dimensioner. Psykologerna Paul T Costa och Robert R McCrae står bakom testet. Dimensionerna är neuroticism, extraversion, öppenhet, trevlighet och samvetsgrannhet. Testet bygger på sociala faktorer och individes syn på det socialasamspelet.

Neuroticism: Handlar om emotionell stabilitet som benägenhet för ångest, oro, impulshandlingar och ilsken. Extraversion: Hur mycket integrerar med andra. Social, spänningssökande och självsäker. Öppenhet: Söker nya upplevelser och inte rädd för det okända. Intresse för nya idéer och aktiviteter. Trevlighet: Hjälpsam, förlåtande och sympatisk. Förhåller sig till andra med medkänsla. Samvetsgrannhet: Välorganiserad, noggrann och prestationsvilja. (Psykologiguiden 2014)

Efter frågorna om personlighet följer tjugosex frågor som handlar om hur stor betydelse olika områden har vid val av arbetsgivare. Dessa frågor besvaras med en femgradig skala som går från 1, mycket lite till 5 mycket stor. En femgradig skala valdes för att det ska finnas ett mittenalternativ. En skala med jämt antal graderingar har en tendens att folk svarar mer

positivt om de är osäkra. Inget vet ej alternativ finns för att folk inte ska ta den lätta vägen och svara vet ej. De har dock möjlighet att inte besvara frågan alls om de vill. (jmf. Trost 2012).

Nästsista frågan handlar om vad som påverkat dem i sitt val att studera till sjuksköterska. Denna fråga består av en lista där de kan välja så många alternativ de vill. Enkäten avslutas med en öppen fråga där respondenterna fritt kan skriva om det är något mer de vill nämna som inte tidigare tagits upp i enkäten.

4.4 Tillvägagångssätt

4.4.1 Pilotstudie

Efter ett första utkast av enkäten gjordes en pilotstudie på en grupp av åtta personer i olika åldrar, kön och bakgrund som fick testa enkäten och komma med kommentarer. Ingen av personerna i pilotstudien hade tekniska problem med enkäten på något sätt. Enkäten bearbetades efter pilotstudien och gjordes om efter de synpunkter som kom upp. En synpunkt som kom upp var vilka olika typer av arbetsgivare det skulle vara och hur de benämns. De slutgiltiga alternativen valdes för att inte få för många svarsalternativ samt att det i denna studie inte är intressant att titta på alla enskilda typer av arbetsgivare, utan att få en uppfattning om någon av de fyra alternativen är mer efterfrågad än någon annan. Sedan testades enkäten igen och några sista justeringar gjordes innan den skickades ut till studenterna.

4.4.2 Missivbrev

Ett kort missivbrev (se bilaga 1) skrevs och skickades ut till studenterna med e-post. Missivbrevet innehåller kort information om syftet med enkäten och att den kommer användas till en C-uppsats. Även information att det är frivilligt och helt anonymt att delta, samt kontaktinformation till mig och min handledare om frågor uppstår. (jmf. Trost 2012). Till sist innehåller missivbrevet en länk som leder till enkäten. Vid användning av elektroniska enkäter brukar man göra så att varje opponenter får en unik länk att gå in på. Används detta kan samma respondent bara besvara enkäten en gång och det är möjligt att skicka individuella påminnelser. I denna studie fanns ingen möjlighet till detta då det ej fanns tillgång till deras individuella e-post adresser. Alla får därför gå in på samma länk, vilket gör att en person kan svar flera gånger samt att det inte är möjligt att skicka ut en påminnelse bara till dem som inte svarat. Dock gör detta att anonymiteten blir säker då inte ens jag vet vilka respondenterna är.

4.4.3 Tid och antal svar

Efter en och en halv vecka skickades en påminnelse ut till respondenterna, då endast 77 studenter hade besvarat enkäten. En och en halv vecka efter påminnelse skickats ut hade 131 personer svarat. Därmed valdes att stänga enkätsidan och inte ta emot fler svar. Detta då antalet svar ansågs tillräckligt för att kunna genomföra studien samt begränsning av tid för studien.

4.4.4 Databearbetning

Svaren från enkäten samlas i ett excel dokument som sedan förs över till statistikprogrammet SPSS. Databearbetningen inledes med att ta fram beskrivande statistik i form av antal svarande på varje fråga. Hur gammal den yngsta och den äldsta är, samt medelåldern togs också fram. Utifrån antal svarande på de inledande demografifrågorna presenteras en sammanfattning i inledningen av resultat delen. Anledningarna till att de valt att läsa till sjuksköterska har också sammanfattats utifrån antal svarande på varje fråga.

För att besvara frågeställningen har en topp 5 lista skapats som besvarar vad som är viktigast vid val av arbetsgivare. Den har tagits fram utifrån de frågorna som rör arbetsgivare genom att svarsalternativ fyra och fem har slagits samman och de fem frågor som då har högst antal svarande har tagits med i listan. Även en botten 5 lista har gjorts genom att plussa ihop antal svarande som angivit svarsalternativ ett och två. Anledningen till en botten lista är att se vad som har minst betydelse vid val av arbetsgivare och som därmed arbetsgivarna inte behöver satsa på.

De fem kategorierna av arbetsgivarfrågor analyseras var för sig genom att jämföra hur många procent som besvarat varje fråga. En del kopplingar dras dock mellan de olika kategorierna när det finns anledning för det.

Det är av sociologiskt intresse att undersöka om det finns några mönster kring arbetsgivarfrågorna kopplade till demografi- och personlighetsfrågorna. Då antalet arbetsgivarfrågor är väldigt stort reduceras de genom en faktoranalys. En faktoranalys tar ett stort antal variabler och grupperar dem genom att klumpa ihop de som har någon form av samband med varandra. Faktoranalysen tar fram nya faktorer som då består av en grupper av de stora antalet variabler som tas med i faktoranalysen. I den output som fås av faktoranalysen tittar man på det totala initial eigenvalue värdet som ska vara över 1. Det visar hur många nya grupperingar(faktorer) programmet kommit fram till. I rutan Rotated component matrix ser vi de nya faktorerna och hur högt de olika variablerna laddar på dem. De variabler som har en

hög laddning i en faktor förklaras i större uträkning av den faktorn. De variabler som har en laddning över 0,3 är de som grupperas till den faktorn.(Pallant 2013). I denna studie höjs gränsen till laddningar över 0,6 för att de är de variabler med störst laddning som är av störst betydelse. Se bilaga 3 för Rotated component Matrix, där laddningarna över 0,6 är markerade. Faktorerna tolkas sedan utifrån vilka variabler de består av och i denna studie ges de rubriker.

Variablerna i faktorerna från faktoranalysen används sedan till att skapa index. Dessa faktorindex används sedan i korstabeller mot personlighet- och demografifrågorna. Frågan om ålder omkodas till yngre(20-35 år) och äldre(36-50 år). Civilstånd grupperas partner(gift, sambo & särbo) och ingen partner(ensamstående & singel). Termin grupperas i början av utbildningen(termin 1-3) och i slutet av utbildningen(termin 4-6). (jmf Djurfeldt m.fl. 2010).

Enkäten avslutas med en öppen fråga där respondenterna själva får lämna kommentarer kring ämnet. Många av kommentarerna hänger ihop med saker som tagits upp tidigare i enkäten. De kommentarerna har därför valts att inte tas med. Däremot de som tog upp nya ämnen diskuteras i resultat delen.

4.5 Etiska aspekter

Vetenskapsrådet (1990) har utformat forskningsetiska principer som bör iakttas vid all typ av forskning, för att skydda individerna som deltar, genom att följa de fyra huvudkraven som är informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. Dessa krav får dock anpassas en aning efter hur undersökningen är upplagd. I vissa fall kan det ligga i undersökningens syfte att exempelvis en del information undanhålls. (Vetenskapsrådet 1990).

Denna studie uppfyller informationskravet genom missivbrevet som informera om studiens syfte och användning. Att respondenten själv väljer om de vill delta och att det sker helt anonymt. Missivbrevet innehåller också kontaktuppgifter till mig och min handledare om deltagarna har funderingar eller frågor. Inga frågor i enkäten är obligatoriska vilket gör att deltagarna bara behöver besvara de frågor de själva vill och kan ändå skicka iväg enkäten. Då svaren är helt anonyma kan jag inte ta bort något enkätsvar om någon av deltagarna önskar det, utan de får ta ställning till sitt deltagande definitivt när de väljer att besvara enkäten.

Konfidentialitetskravet uppfylls väl då inte ens jag har tillgång till uppgifter om vilka specifika individer som deltar i undersökningen. Den enda information jag har är att det är sjuksköterskestudenter och var de läser. Deltagarnas identitet är därmed väl skyddad. Varje

svar på enkäten presenteras inte i sin helhet och därmed blir det svårt för exempelvis klasskamrater att lista ut någon specifik persons svar.

Nyttjandekravet uppfylls i denna undersökning så till vida att ingen personlig information eller specifik information om Högskolan, delas eller lånas ut och därmed kan den inte missbrukas. Även om jag inte direkt har någon personlig information om deltagarna så precis som nämns ovan används svaren på ett sådant sätt att det inte går att urskilja några specifika individer.

5. Resultat och analys

5.1 Respondenterna

Studien innefattar 131 respondenter och av dem är 116 kvinnor och 14 män. En person besvarade inte frågan om kön. Åldern sträcker sig från 20 till 50 år och medelåldern är 42 år. Denna fördelning av kön och ålder stämmer ganska bra överens med hela populationen på högskolan. Omkring en fjärdedel, av respondenterna har hemmavarande barn under 18 år. Av respondenterna lever $\frac{3}{4}$ i ett förhållande och knappt hälften är sambo. De tre gymnasieutbildningar som flest hade gått på är Vård- och omsorgsprogrammet och Samhällsprogrammet tätt följt av Naturvetenskapsprogrammet.

5.2 Anledning att studera till sjuksköterska

Respondenterna kunde välja flera alternativ till varför de valt att utbilda sig till sjuksköterska. Ett av alternativen valdes nästan av alla, hela 117 respondenter kryssade i alternativet ”vill jobba med människor”. 101 respondenter valde också ”intresserad av sjukvård” och 83 valde ”vill göra skillnad”. Av respondenterna valde 71 personer alternativet ”lätt att få jobb”. Det är bara 31 av respondenterna som ser det som sitt ”drömjobb” och endast 21 personer som ser det som ”är mitt kall”. Anmärkningsvärt är att 44 personer har valt ”möjlighet att läsa vidare” som en av anledningarna till att del vill bli sjuksköterskor samtidigt som första platsen på botten 5 var ”möjlighet att kunna forska”. Detta kan bero på att många vill läsa vidare till olika typer av specialistsjuksköterskor men inte är intresserade av att forska.

Arbetsförmedlingens beskrivning av sjuksköterskeyrket stämmer ganska bra överens med anledningarna till varför studenterna har valt yrket. Det handlar om att jobba med människor och deras hälsa. Då är det bra att vilja jobba med människor, vara intresserad av sjukvård och vilja att göra skillnad.

5.3 Topp 5

Topp 5 för frågorna 21-42 (se bilaga 2) som berör vad som är viktigt vid val av arbetsgivare. Svartalernativet ”stor” och ”mycket stor” betydelse är sammanslagna.

1. Bra relation till kollegor
2. Möjlighet till löneutveckling
3. Uppskattning för ditt arbete
4. Bra relation till chefer
5. Möjlighet att vidareutbilda sig

De översta platserna på topp 5 stämmer bra överens med Svensknäringslivs (2002) rapport som säger att en del av ungdomarna är intresserade av hög lön. De tar även upp att unga människor värdesätter relationen till kollegor eftersom de är vana vid att själva välja vilka de umgås med. Vilket kan göra det svårt för dem när de kommer in i arbetslivet och måste arbeta med personer som de själva inte valt. (Svensknäringsliv (2002). Uppskattning för sitt arbete kommer på andra plats men är inte något som nämns i tidigare undersökningar. Det här skulle kunna vara ett utvecklingsområde för arbetsgivare. Av vem vill de ha uppskattning och på vilket sätt skulle behöva undersökas närmare. Uppskattning kan till exempel vara från chefer, kollegor, patienter eller anhöriga. Uppskattningen kan vara i form av uppmuntrande ord, blommor eller bonussystem.

Tittar vi på topp 5 utifrån rational choice teorin (jmf Hedström 1996) så anser respondenterna inte bara att ekonomiska aspekter är av stor vikt utan att även andra resurser kan ge stor utdelning. Relationer till kollegorna är av störst vikt och det kan tänkas att även om det inte ger någon direkt ekonomisk vining kan jag tänka att det leder till att man trivs på jobbet. Det sociala kapitalet ökar med goda kontakter till kollegor och chefer. Det ökade sociala kapitalet kan i sin tur leda till annat. Löneutveckling finns också med på listan och är nog för många ett ganska solklart rationellt val. Att kunna vidareutbilda sig är något som skulle kunna tolkas som ett steg som leder till en ökning av tillgångarna.

5.4 Botten 5

Botten 5 för frågorna 21-42 (se bilaga 2) som berör vad som är viktigt vid val av arbetsgivare. Svartalternativet ”mycket liten ” och ”liten” betydelse är sammanslagna.

1. Möjligheten att kunna forska
2. Bemanningsföretag
3. Privat arbetsgivare
4. Möjlighet att arbeta utomlands
5. Statlig arbetsgivare

Det som är av minst betydelse är möjligheten att kunna forska. Kopplas svaret till frågan om varför man valt sjuksköterskeutbildningen, svarade majoriteten att de vill jobba med människor. Det är därför inte förvånande att studenterna inte vill forska.

Tre av de fyra typer av arbetsgivare som finns i enkäten är med på botten 5 listan. Typ av arbetsgivare verkar inte vara viktigt för sjuksköterskestudenterna. Arbetsgivartyp anses nog

inte vara något som anses vara något som bidrar till nyttomaximering och därmed inte någon info som verkar vara av betydelse vid val av arbetsgivare. (jmf. Engdahl & Larsson 2011). Av botten 5 kan slutsatsen dras att bemanningsföretag är av minst betydelse och att statlig arbetsgivare har lite större betydelse när man ser till själva arbetsgivarfaktorn. Möjlighet att arbeta utomlands är inte heller av så stor betydelse. Denna studie antyder att blivande sjuksköterskor inte är så intresserade av att jobba utomlands men tycker det är viktigt med löneutveckling.

5.5 Betydelsefulla faktorer vid val av arbetsgivare

5.5.1 Arbetsuppgifter

I tabell 1 ser vi att ”varierande arbetsuppgifter” är av störst betydelse om vi tittar på svarade procent i svarsalternativ fyra och fem (vilket kommer ske även för tabellerna nedan). Tät följt av ”utmanande arbetsuppgifter” och ”att få arbeta självständigt. Sist har vi ”att få arbeta i projekt” som är av minst betydelse. Detta pekar på att studenterna vill ha utmanande och varierande arbetsuppgifter som de får jobba självständigt med att arbeta i projekt är inte av något större intresse och det beror kanske på att det nog inte är en så vanlig arbetsform inom sjukvården. Samtidigt som arbete inom sjukvården ofta innefattar olika former av samarbete.

Tabell 1. Svar i procent. Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller arbetsuppgifter?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Varierande arbetsuppgifter		2%	23%	40%	31%
Utmanande arbetsuppgifter	1%	4%	31%	41%	21%
Att få arbeta självständigt	1%	5%	30%	38%	22%
Att få arbeta i projekt	12%	24%	41%	11%	9%

5.5.2 Lön och förmåner

I kategorin lön och förmåner kan vi se i tabell 2 att frågan ”hög ingångslön” kommer på en andra plats av vad som är av störst betydelse. Frågan ”möjlighet till löneutveckling” är den fråga som är av störst betydelse inom lön och förmåner. Möjlighet till löneutveckling finns

även med på topp 5 listan som tittar på vilka faktorer i hela enkäten som är av störst betydelse. Frågorna som rör ”extra försäkringar” och ”flexibla arbetstider” kommer på en tredje plats. Minst betydelse har ”övriga förmåner” som kan vara exempelvis personalrabatt eller fruktorg på jobbet. Denna kategori pekar precis som SKL:s vd Håkan Sörman (Rolfer 2014) sa att lön är viktigt men inte ingångslönen utan möjligheten att kunna få högre lön. Däremot ser vi att det lilla extra som en arbetsgivare kan erbjuda som förmåner och försäkringar inte är så viktiga. Vilket annars kan tänkas var en anledning till att man väljer en arbetsgivare framför en annan.

Tabell 2. Svar i procent. Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller lön och förmåner?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Hög ingångslön		2%	18%	37%	36%
Möjlighet till löneutveckling			6%	25%	64%
Extra försäkringar	5%	8%	39%	28%	15%
Flexibla arbetstider	2%	8%	29%	29%	27%
Övriga förmåner	15%	20%	25%	21%	14%

5.5.3 Utvecklingsmöjligheter

Inom kategorin utvecklingsmöjligheter kommer ”möjlighet att arbeta utomlands” på en tredjeplats tätt följt av ”möjlighet att kunna bli chef. På en andra plats kommer ”möjlighet att göra karriär”. Minst betydelse har frågan om ”möjligheten att kunna forska”. Störst betydelse har ”möjlighet att vidareutbilda sig”. Denna rangordning skulle kunna tolkas som att studenterna gärna vill vidareutbilda sig och göra karriär men inte bli chef. Möjligheten att göra karriär tar även SKL:s vd Håkan Sörman (Rolfer 2014) upp. Han ger förslaget att det ska införas nya typer av tjänster så att det ska bli möjligt att göra karriär även inom de välfärdsyrkena där det traditionellt set är svårt. Två av frågorna som finns med inom kategorin utvecklingsmöjligheter finns även med på Botten 5 listan. Dessa är ”möjlighet att kunna forsk” som ligger högst upp på Botten 5 listan vilket innebär att det är den faktorn som är av minst betydelse när det gäller val av arbetsgivare. ”Möjlighet att arbeta utomlands” har en fjärdeplats på Botten 5 listan.

Tabell 3. Svar i procent. Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller utvecklingsmöjligheter?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Möjlighet att arbeta utomlands	29%	20%	15%	17%	15%
Möjlighet att kunna bli chef	16%	27%	21%	21%	10%
Möjlighet att göra karriär	2%	8%	28%	35%	24%
Möjlighet att kunna forska	34%	24%	21%	12%	5%
Möjlighet att vidareutbilda sig		2%	12%	26%	57%

5.5.4 Arbetsmiljö

Tabell fyra som rör frågor framförallt kopplat till den psykiska arbetsmiljön visar att ”bra relation till chefer” kommer på en tredjeplats inom denna kategori. Det som är av störst betydelse är ”bra relation till kollegor. Näst sist kommer ”tillgång till modern utrustning och lokaler”. I toppen hittar vi ”uppskattning för ditt arbete” som är på andra plats. Det som har minst betydelse är ”arbetsgivare som anordnar personalfester m.m.”. Precis som tidigare tabeller antytt så är det inte det lilla extra som arbetsgivarna kan göra av någon större betydelse utan det handlar i första hand om att trivas. Även om det är viktigt att få uppskattning för sitt arbete. Inom denna kategori hittar vi tre av de faktorer som finns med på Topp 5 listan. Bra relation till kollegor och chefer samt att man får uppskattning för sitt arbete. Utifrån detta skulle det kunna tänka sig att arbetsmiljön är ett område som är av stor betydelse.

Tabell 4. Svar i procent. Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare? (arbetsmiljö).

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Bra relation chefer		1%	12%	38%	45%
Bra relation kollegor			6%	13%	76%
Tillgång till modern utrustning och lokaler		4%	18%	45%	30%
Uppskattning för ditt arbete			11%	24%	62%
Arbetsgivare som anordnar personalfester m.m.	7%	21%	15%	37%	17%

5.5.5 Inflytande

Kategorin som rör inflytande är frågan ”påverka dina arbetsuppgifter” av störst betydelse. Mindre viktigt är ”påverka organisationen som kommer sist i denna kategori. På en andra plats kommer ”påverka beslut som tas.”. Anledningen till denna svarsfördelning kan bero på att många kanske inte tror att de kan bidra så mycket till att påverka organisationen. Utan att det är mer rimligt att kunna styra över sina arbetsuppgifter och att vara delaktig i beslut. Svensknäringsliv rapport från 2002 tar upp att många anser det som viktigt att ha roliga och stimulerande arbetsuppgifter. Därmed är det inte så konstigt att många vill kunna vara med och styra över sina arbetsuppgifter.

Tabell 5. Svar i procent. Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare? (inflytande).

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Påverka dina arbetsuppgifter		2%	24%	44%	27%
Påverka organisationen	2%	5%	33%	37%	21%
Påverka beslut som tas		4%	21%	43%	28%

5.6 Arbetsgivarfrågor kontra demografi och Big Five

I tabell 6 ser vi en korstabell för faktoranalys på arbetsgivarfrågorna mot demografi och Big Five frågorna. Det ska dock påpekas att de flesta resultaten i tabellen inte är signifikanta och kan därmed inte generaliseras. De fem faktorerna kallas: lön, utbildning och kollegor, påverkansmöjligheter, karriär, förmåner och arbetsuppgifter. Den första faktorn laddar högt på frågorna: 26,34, 36 och 38. Den andra faktorn laddar högt på frågorna: 40,41 och 42. Den tredje faktorn laddar högt på frågorna: 31, 32 och 33. Den fjärde faktorn laddar högt på frågorna: 27, 28 och 29. Den femte faktorn laddar högt på frågorna: 21, 22 och 23. (se bilaga 2 för de exakta frågorna). En del av demografi frågorna har grupperats som nämnts tidigare för att få två grupper som på ett enklare sätt kan jämföras. Nedan beskrivs de största skillnaderna mellan olika grupper för varje faktor. Variabeln neuroticism har fått 0 på alla faktorerna eftersom ingen person har svarat högst värde på neuroticism och på arbetsgivarfrågorna.

Tabell 6. Korstabell på faktorindex kontra demografi och personlighet. Antal svarande i procent på svarsalternativ fem (avrundade till närmaste heltal). Big five, de som svarat högst värde på personlighetsfrågan och angivit svarsalternativ fem på faktorn. Nästan inga av korstabellanalyserna är signifikanta ($p < 0.05$) och kan därmed inte användas för att generalisera.

	Lön, utbildning & kollegor	Påverkansmöjligheter	Karriär	Förmåner	Arbetsuppgifter
Kvinna	39	16	1	8	11
Man	33	8	8	8	8
Yngre	39	14	2	8	11
Äldre	33	24	0	22	6
Partner	41	16	2	10	6
Ingen partner	28	13	0	3	12
Hemmavarande barn	43	27	3	23	13
Inga hemmavarande barn	36	12	1	3	10
Början av utbildning	37	17	3	7	8
Slutet av utbildning	39	14	0	9	12
Extrovert	57	32	5	19	23
Trevlighet	32	22	0	5	26
Samvetsgrannhet	55	28	7	17	19
Neuroticism	0	0	0	0	0
Öppenhet	42	29	0	14	43

5.6.1 Lön, utbildning & kollegor

I tabell 6 ser vi att för faktorn lön, utbildning och kollegor så är det inga större skillnader mellan kvinna/man, yngre/äldre, hemmavarande barn/inga hemmavarande barn eller om man är i början eller slutet av sin utbildning. Däremot finns det en skillnad mellan de som har en partner eller ingen partner. De som har en partner tycker att lön, utbildning och kollegor är ett område som är av större betydelse än de som inte har någon partner. Vad detta beror på kan tänkas ha att göra med att de som har en partner kanske känner konkurens eller skyldighet till sin partner att försöka nå högre mål.

Tittar vi på personlighetsegenskaperna Big Five ser vi att de som är extroverta och har hög samvetsgrannhet tycker att lön, utbildning och kollegor är viktigt i större utsträckning än de andra egenskaperna. Extroverta och samvetsgranna människor gillar sociala sammanhang, att stå i centrum, gillar spänning samtidigt som de är noggranna och ambitiösa. Vilket stämmer bra överens med faktorn som handlar om att vidareutbilda sig, siktar mot högre lön och anser att det är viktigt med det social på arbetet.

5.6.2 Påverkansmöjligheter

Tittar vi på faktorn påverkansmöjligheter i tabell 6 ser vi att det finns skillnader mellan nästan alla variabler. Kvinnor tycker att denna faktor är viktigare än männen. De äldre tycker denna faktor är viktigare än de yngre. De med hemmavarande barn anser att faktorn påverkansmöjligheter är av större betydelse än de som inte har hemmavarande barn. Det vi ser i den andra faktorn är att kvinnor, äldre och de med hemmavarande barn tycker det är av större betydelse att kunna påverka sitt arbete på olika sätt. Bland personlighetsegenskaperna är det inte någon större skillnad.

5.6.3 Karriär

Faktorn karriär i tabell 6 visar att det nästan inte är någon skillnad mellan någon av variablerna. Störst skillnad ser vi mellan kvinnorna och männen där männen anser att karriär är något viktigare än det är för kvinnorna. Vilket är intressant med tanke på att det ofta diskuteras att männen kan göra karriär medan det blir svårare för kvinnor som tar ut mammaledighet. En liten skillnad ser vi också mellan de som är extroverta/samvetsgranna mot de som har höga värden på egenskaperna trevlighet och öppenhet. Återigen kan vi koppla detta till de extroverta och samvetsgranna som är framåt och ambitiösa.

5.6.4 Förmåner

Tabell 6 visar att de äldre anser att faktorn förmåner är av större betydelse när det gäller val av arbetsgivare än de yngre. De med hemmavarande barn tycker också att förmåner är av större vikt än de utan hemmavarande barn. Yngre och de som inte har hemmavarande barn anser att förmåner inte är lika viktiga utan prioriterar andra saker hos en arbetsgivare. De som har höga värden på personlighetsegenskaperna extrovert, samvetsgrannhet och öppenhet prioriterar förmåner högre än de andra egenskaperna. De som har höga värden på trevlighet är sympatiska, välvilliga och ärliga. Egenskaper som det kan tänkas att personer som söker sig till sjuksköterskeyrket många gånger har. Dock har de personer med högt värde på trevlighet inte värdesatt någon av de faktorer som tagits upp hittills.

5.6.5 Arbetsuppgifter

I faktorn arbetsuppgifter i tabell 6 anser de yngre att detta är en viktigare faktor än de äldre. Faktorn lön, utbildning och kollegor är det jämt mellan yngre och äldre. De tre nästföljande faktorerna värdesätter de äldre högre. Av detta kan vi dra slutsatsen att de yngre värdesätter lön, utbildning, kollegor och arbetsuppgifter. De utan partner anser att arbetsuppgifterna är av större betydelse än de med partner. Det finns inga större skillnader mellan dem som är i början eller slutet av sin utbildning vilket gäller för alla faktorerna. Utan som vi sett ovan spelar ålder, kön, civilstånd större roll för vad som anses viktigt vid val av arbetsgivare. För arbetsuppgifter och personlighetsegenskaper är öppenhet den egenskap som anser att arbetsuppgifter är av stor betydelse jämfört med de andra. De som har höga värden på öppenhet gillar att testa nya saker och de är kreativa. Det är därmed förståeligt att det är viktigt för dem att arbetsuppgifterna exempelvis är varierande och utmanande.

5.7 Övriga kommentarer från respondenterna

Omkring femton individer lämnade övriga kommentarer kring enkäten. Fem av dessa rörde ämnen som inte tidigare berörts i enkäten. En av kommentaren är

” Att arbetsplatsen ligger inom cykelavstånd”

Det kan syfta till att cykelavståndet är viktigt för att kunna ta sig miljövänligt till jobbet eller så har personen kanske inte körkort. En annan aspekt kan vara att citatet handla om placeringen i sig då personen inte vill eller behöver pendla av olika anledningar. En del har kanske barn i förskoleåldern och måste kunna ta sig hem snabbt för att hämta dem. Många väljer nog i första hand att söka jobb i sin stad då ett jobb i en annan stad innebär pendling eller att flytta.

De fyra andra kommentarerna rör frågor om arbetsplatsens syn på människor, värderingar och etiska principer. Ett exempel är följande kommentar:

” Arbetsgivare som vågar släppa in mångkulturella. Dvs. ge olika typer av människor en chans att komma in på arbetet, inte döma någon genom intervju för språken eller klädseln.”

De pekar på vikten av att arbetsplatsen är öppen för personer med olika härkomst, sexuell läggning och utseende. Andra saker som kom upp är att arbetsplatsen inte får vara rädd för att ta tag i konflikter och mobbing. Det pekar på vikten av att arbetsplatsen har en bra värdegrund och tankar kring att kvalitet samt miljöfrågor också är av stor betydelse. De övriga kommentarerna skulle kunna användas för en fördjupad undersökning av vad som är av stor betydelse vid val av arbetsgivare.

6. Diskussion och slutsatser

Enkätstudien har ett stort svarsbortfall då endast 131 av 546 personer valde att besvara enkäten. Fördelningen mellan könen av de som svarade och de som fick enkäten är ungefär samma. Därmed speglar respondenterna ganska väl könsfördelningen på sjuksköterskeprogrammet som undersöks i denna studie. Nackdelen är att vi inte får lika stor insikt i hur männen ser på saken och de svårt att använda de fjorton männens åsikt för att generalisera vad män anser är viktigt vid val av arbetsgivare.

Då i stort sätt inga av körningarna som redovisas i tabell 6 nåde upp till den satta signifikansnivån på 0.05 så kan precis som påpekats tidigare materialet inte användas till att generalisera. Tabellen har ändå valts att ta med för den är en viktig del för resultatet i själva studien. Resultaten kan helt enkelt vara en slump men samtidigt visar de vad den studerade populationen anser. Anledningarna till den låga signifikansnivån kan bero på att det är för få personer representerade i varje svarsalternativ för att kunna vara säkra på att det finns ett mönster. Det låga antalet män som är representerade kan vara ett exempel på detta. Detta är en av de största svagheter med uppsatsen att resultatet inte kan användas i något större sammanhang.

Enkätstudier med stängda frågor innebär att bara de ämnen som forskaren väljer kommer undersökas. Andra ämnen som respondenterna egentligen skulle vilja ta upp kommer då inte med utan studien är låst till de förutbestämda frågorna och svarsalternativen. Utifrån tidigare forskning hoppas jag att detta inte har varit ett problem i denna studie. Samt användningen av en öppen fråga på slutet har gett möjligheten till respondenterna att få säga det de ville. Det kan dock vara svårt att tänka utanför rammarna när givna frågor och svarsalternativ ges. Den öppna frågan och dess svar skulle kunna användas för att hitta nya ämnen som skulle kunna tas med i vidare studier. Några av de saker som kom upp var arbetsplatsens människosyn, moraliska ställning samt var arbetsplatsen ligger. Kring moral och etik kom frågor om synen på etnicitet, sexualläggning och socialt ansvar upp. Dessa frågor funderade jag på att ta med i enkäten men valde bort då jag ansåg det vara ett för stort och svårt område att ta upp i enkäten som inte fick bli för lång.

Hade mer tid och resurser funnits kunde en förstudie gjorts i form av intervjuer för att få fram vilka ämnen som skulle vara lämpliga att ta med i enkäten. Kanske hade andra ämnen kommit upp än de som tidigare forskning kommit fram till. Det hade också varit intressant att jämföra olika yrkesgrupper och se om de prioriterar samma saker eller om de kanske skiljer sig åt. Att

jämföra sjuksköterskestudenter med de som redan är yrkesverksamma sjuksköterskor skulle också kunna vara ett alternativ.

Avslutningsvis kan vi utifrån respondenternas synvinkel rekommendera arbetsgivare till sjuksköterskor att satsa på punkterna i topp 5. För att arbetsgivare ska vara attraktiva för sjuksköterskestudenter gäller det att skapa ett bra arbetsklimat där det finns möjlighet till bra relationer till kollegor och chefer. Att de också ger möjlighet till utveckling både när det gäller lön och även kunskapsmässigt.

7. Referenslista

7.1 Tryckta källor

Abrahamsson, Kenneth (red) mfl. (2002). Utbildning, kompetens och arbete. Lund: Studentlitteratur AB.

Djurfeldt, Göran, Larsson, Rolf & Stjärnhagen, Ola. (2010). Statistiskverktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur AB.

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt. (2011). Sociologiska perspektiv-Grundläggande begrepp och teorier. Lund: Studentlitteratur AB.

Hansen, Lars H. & Orban, Pal. (2002). Arbetslivet. Lund: Studentlitteratur AB.

Hedström, Peter. (1996). Rational choice and social structure: on rational choice theorizing in sociology. Stockholm universitet: Forskningsrapport.

Pallant, Julia. (2013). SPSS survival manual. A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. Maidenhead: McGraw-Hill.

Rolfer, Bengt. Så ska välfärden attrahera flera. Akademikern. 2(2014): 14-15.

Sandberg, Åke. red. (2003). Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetslivet och företagsledning. Stockholm: SNS Förlag.

Trost, Jan. (2012). Enkätboken. Lund: Studentlitteratur AB.

7.2 Elektroniska källor

Arbetsförmedlingen. (2014). Yrkesprognos: Sjuksköterskor (grundutbildade) i Sverige. Hämtad 2014-04-15, <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html?url=1119789672%2FYrkeskompassen%2FYrkesprognos.aspx&sv.url=12.78280711d502730c1800078>

Arbetsförmedlingen. (2012a). Sjuksköterska. Hämtad 2014-05-09,

<http://www.arbetsformedlingen.se/yrkena-o?url=-491989159%2FYrken%2FYrkesBeskrivning.aspx%3FiYrkeId%3D343&sv.url=12.78280711d502730c1800072>

Arbetsförmedlingen. (2012b). Yrkesbeskrivning: Sjuksköterska. Hämtad 2014-05-09, <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html?url=1119789672%2FYrkeskompassen%2FYrkesbeskrivning.aspx&sv.url=12.78280711d502730c1800078>

Germeijs, Veerle m.fl. (2012). Choosing a major in higher education: Profiles of students' decision-making process. Contemporary Educational Psychology, No. 37 (2012): 229–239.

Gymnasieguiden. (2014). Program. Hämtad 2014-04-05, <http://www.gymnasieguiden.se/program>.

Lindström, Fredrik. (2013). Statistik i samband med sista ansökningsdag till vårterminen 2014. Universitets- och högskolerådet. Hämtad 2014-04-23,

http://www.uhr.se/Global/Om%20oss/Nyheter/Kompletterande%20s%C3%B6kstatistik%20VT%202014/Efter_Sista_Ans%20VT%202014.pdf.

Psykologiguiden. (2014). *Psykologilexikon*. Hämtad 2014-05-06,
<http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=femfaktorteorin>

Rammstedt, Beatrice & John, P. Oliver. Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in personality*, 41(2007):203-212. DOI:10.1016/j.jrp.2006.02.001.

SCB. (2011). *Trender och Prognoser 2011*, korrigerad 2012-11-09. Hämtad 2014-04-23.

SKL. (2012). *Jobb som gör skillnad. Vad tycker unga om välfärdens yrken*. Hämtad 2014-02-26,
<http://www.nll.se/upload/lg/info/Aktuellt/jeanette/121203%20UNGDOMSRAPPORTEN.pdf>

Socialstyrelsen. (2011). *NPS Nationellt planeringsstöd Årsrapport 2011 -En analys av barnmorskors, sjuksköterskors, läkares, tandhygienisters och tandläkares arbetsmarknad*.

Svensktnäringsliv. (2002). *Sökes: Attraktiva arbetsgivare*. Hämtad 2014-02-26,
http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/sokes-attraktiva-arbetsgivare_525805.html/binary/S%C3%B6kes:%20Attraktiva%20arbetsgivare.

Vetenskapsrådet.(1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Bilaga 1

Hej du framtidens sjuksköterska!

Du som blivande sjuksköterska kommer ha en viktig roll inom vården i framtiden. Därför är det intressant att titta på vad du har för syn på din yrkesroll. Syftet med denna undersökning är att titta på vad framtidens sjuksköterskor tycker är viktigt när det väljer arbetsgivare, samt vad det är som lockar med sjuksköterskeyrket.

Din Högskola har valts ut för att delta i denna enkätstudie som ingår i en C-uppsats inom sociologi, vid Lunds universitet. Det är frivilligt att delta och sker helt anonymt. Jag hoppas dock att du tycker att detta är viktiga frågor och tar dig tid att besvara enkäten.

Klicka på länken nedan för att komma till enkäten som är webbaserad.

https://docs.google.com/forms/d/1jf5DChmmdoeyQUtYn3tcmOxdU6TxhrDJG_eWD96gBzo/viewform

Har du några frågor eller funderingar får du gärna höra av dig till mig på nummer 070-7654868 eller e-post linea.gunnarsson@gmail.com. Eller handledare Christofer Edling, e-post christofer.edling@soc.lu.se.

Tack för din medverkan!

Vänliga hälsningar

Linea Gunnarsson

Bilaga 2

Nedan vissas enkäten i sin helhet samt att svaren redovisas i antal personer som svarat.

Bortfallet tas ej med. Är det ingen som har valt ett svarsalternativ skrivs inte det ut. Svaren redovisas inte för fråga två och fyrtiofyra.

Viktigt vid val av arbetsgivare för sjuksköterskestudenter

1. Kön

- Kvinna 116
- Man 14

2. Vilket år är du född?

ex. 1980

3. Civilstånd

- Gift 28
- Sambo 49
- Särbo 17
- Ensamstående 7
- Singel 26

4. Har du hemmavarande barn under 18 år?

- Ja 31
- Nej 96

5. Vilken termin går du på sjuksköterskeprogrammet?

- 12 Termin 1
- 25 Termin 2
- 24 Termin 3
- 32 Termin 4

- 20 Termin 5
- 14 Termin 6

6. Vilket program läste du på gymnasiet?

Barn- och fritidsprogrammet 7

Bygg- och anläggningsprogrammet

Ekonomiprogrammet 2

EI- och energiprogrammet

Estetiska programmet 7

Fordons- och transportprogrammet

Handels- och administrationsprogrammet 2

Hantverksprogrammet 2

Hotell- och turismprogrammet 2

Humanistiska programmet 2

Industri tekniska programmet

Naturbruksprogrammet 4

Naturvetenskapsprogrammet 24

Restaurang- och livsmedelsprogrammet 2

Samhällsvetenskapsprogrammet 28

Teknikprogrammet 2

VVS- och fastighetsprogrammet

Vård- och omsorgsprogrammet 28

Annat 11

Hur väl beskriver påståendena nedan din personlighet?

	1 Stämmer inte alls	2	3	4	5 Stämmer mycket bra
7...är reserverad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8...går för det mesta att lita på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9...är för det mesta lat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10...är avslappnad och bra på att hantera stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11...har få konstnärliga intressen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12...är utåtriktad och social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13...hittar ofta fel hos andra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14...gör ett noggrant jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15...blir lätt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Stämmer inte alls	2	3	4	5 Stämmer mycket bra
nervös					
16...har livlig fantasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur stor betydelse har kategorierna nedan för dig, vid val av arbetsgivare?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
17. Privat arbetsgivare	<input type="radio"/> 44	<input type="radio"/> 22	<input type="radio"/> 38	<input type="radio"/> 17	<input type="radio"/> 4
18. Statlig arbetsgivare	<input type="radio"/> 38	<input type="radio"/> 22	<input type="radio"/> 41	<input type="radio"/> 18	<input type="radio"/> 6
19. Landsting/kommunal	<input type="radio"/> 34	<input type="radio"/> 20	<input type="radio"/> 41	<input type="radio"/> 19	<input type="radio"/> 11
20. Bemanningsföretag	<input type="radio"/> 42	<input type="radio"/> 33	<input type="radio"/> 34	<input type="radio"/> 9	<input type="radio"/> 7

Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller arbetsuppgifter?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
21. Varierande arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 30	<input type="radio"/> 52	<input type="radio"/> 41
22. Utmanande arbetsuppgifter	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 40	<input type="radio"/> 53	<input type="radio"/> 27
23. Att få	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 39	<input type="radio"/> 50	<input type="radio"/> 29

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
arbets självständigt					
24. Att få arbets i projekt	<input type="radio"/> 16	<input type="radio"/> 31	<input type="radio"/> 53	<input type="radio"/> 14	<input type="radio"/> 12

Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller lön och förmåner?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
25. Hög ingångslön	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 23	<input type="radio"/> 48	<input type="radio"/> 47	
26. Möjlighet till löneutveckling	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 33	<input type="radio"/> 84		
27. Extra försäkringar	<input type="radio"/> 7	<input type="radio"/> 11	<input type="radio"/> 51	<input type="radio"/> 36	<input type="radio"/> 20
28. Flexibla arbetstider	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 11	<input type="radio"/> 38	<input type="radio"/> 38	<input type="radio"/> 35
29. Övriga förmåner (ex. parkeringsplats, fruktkorg eller personalrabatt)	<input type="radio"/> 20	<input type="radio"/> 26	<input type="radio"/> 33	<input type="radio"/> 28	<input type="radio"/> 18

Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare, när det gäller utvecklingsmöjligheter?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
30. Möjlighet att arbeta utomlands	<input type="radio"/> 38	<input type="radio"/> 26	<input type="radio"/> 20	<input type="radio"/> 22	<input type="radio"/> 20
31. Möjlighet att kunna bli chef	<input type="radio"/> 21	<input type="radio"/> 35	<input type="radio"/> 28	<input type="radio"/> 28	<input type="radio"/> 13
32. Möjlighet att göra karriär	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 10	<input type="radio"/> 36	<input type="radio"/> 46	<input type="radio"/> 31
33. Möjlighet att kunna forska	<input type="radio"/> 45	<input checked="" type="radio"/> 32	<input type="radio"/> 27	<input type="radio"/> 15	<input type="radio"/> 7
34. Möjlighet att vidareutbilda sig	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 16	<input type="radio"/> 34	<input type="radio"/> 74

Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
35. Bra relation chefer	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 16	<input type="radio"/> 50	<input type="radio"/> 59
36. Bra relation kollegor	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 8	<input type="radio"/> 17	<input type="radio"/> 100
37. Tillgång till	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 23	<input type="radio"/> 59	<input type="radio"/> 39

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
modern utrustning och lokaler					

38.

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Uppskattning för ditt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> 14	<input type="radio"/> 31	<input type="radio"/> 81

39.

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
Arbetsgivare som anordnar personalfester, team building och liknande	<input checked="" type="radio"/> 9	<input type="radio"/> 28	<input type="radio"/> 19	<input type="radio"/> 48	<input type="radio"/> 22

Hur stor betydelse tycker du att faktorerna nedan har vid val av arbetsgivare?

	1 Mycket liten	2	3	4	5 Mycket stor
--	----------------	---	---	---	---------------

40. Påverka dina arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 31	<input type="radio"/> 52	<input type="radio"/> 35
----------------------------------	-----------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

41. Påverka organisationen	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 6	<input type="radio"/> 43	<input type="radio"/> 48	<input type="radio"/> 27
----------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

42. Påverka beslut som tas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 27	<input type="radio"/> 56	<input type="radio"/> 37
----------------------------	-----------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

43. Vilka av faktorerna nedan påverkade ditt beslut att utbilda dig till sjuksköterska?

Du kan välja flera alternativ.

- Vill jobba med människor 117
- Lätt att få jobb 71
- Det var den utbildningen som jag kom in på 7
- Har släkt och/eller familj som jobbar inom vården 28
- Intresserad av sjukvård 101
- Använda utbildningen för att läsa vidare 44
- Drömjobb 31
- Vänner som jobbar inom vården 19
- Vill göra skillnad 83
- Är mitt kall 21
- Vet ej
- Annat 5

44. Är det något annat du tycker är viktigt vid val av arbetsgivare, som inte tagits upp i enkäten?

Bilaga 3

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
[21. Varierande arbetsuppgifter]	,258	,114	,012	,230	,702
[22. Utmanande arbetsuppgifter]	,110	,226	,070	,078	,769
[23. Att få arbeta självständigt]	,223	-,028	,081	,009	,669
[24. Att få arbeta i projekt]	-,074	,427	,498	,070	,421
[25. Hög ingångslön]	,521	-,047	,169	,181	,227
[26. Möjlighet till löneutveckling]	,700	,142	,135	,102	,290
[27. Extra försäkringar]	,080	,162	,131	,768	,067
[28. Flexibla arbetstider]	,138	,221	,035	,724	,223
[29. Övriga förmåner (ex. parkeringsplats, fruktkorg eller personalrabatt)]	,135	-,114	,169	,785	,027
[30. Möjlighet att arbeta utomlands]	,018	,169	,545	,087	,323
[31. Möjlighet att kunna bli chef]	,094	,161	,812	,045	,056
[32. Möjlighet att göra karriär]	,299	,071	,772	,045	,051
[33. Möjlighet att kunna forska]	,087	,178	,710	,235	-,129
[34. Möjlighet att vidareutbilda sig]	,635	-,054	,424	,003	,126
[35. Bra relation chefer]	,550	,503	,052	,009	,120
[36. Bra relation kollegor]	,805	,336	,018	,022	,139
[37. Tillgång till modern utrustning och lokaler]	,532	,284	-,053	,369	,065
[38. Uppskattning för ditt arbete]	,683	,444	,062	,148	-,003
[40. Påverka dina arbetsuppgifter]	,222	,739	,214	-,016	,141
[41. Påverka organisationen]	,093	,781	,255	,177	,129
[42. Påverka beslut som tas]	,297	,816	,129	,122	,043
[39. Arbetsgivare som anordnar personalfester, team building och liknande]	,426	,399	,109	,142	,102

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.