



Arbetsmiljö på operationsavdelningen

Anledningar till att legitimerade djursjukskötare
väljer att lämna eller stanna kvar på
operationsavdelningen

Klara Malmsten & Filippa Olsson

Självständigt arbete i djuromvårdnad • 15 hp
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU
Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap
Djursjukskötarprogrammet
Uppsala 2023



Arbetsmiljö på operationsavdelningen. Anledningar till att legitimerade djursjukskötare väljer att lämna eller stanna kvar på operationsavdelningen

Work environment in the surgical ward. Reasons why veterinary nurses choose to leave or stay in the surgical ward

Filippa Olsson och Klara Malmsten

Handledare:	Anneli Rydén, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för kliniska vetenskaper
Bitr. handledare:	Hafiz Bakri, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för kliniska vetenskaper
Examinator:	Malin Erkas, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för kliniska vetenskaper
Omfattning:	15 hp
Nivå och fördjupning:	Grundnivå, G2E
Kurstitel:	Självständigt arbete i djuromvårdnad
Kurskod:	EX0994
Program:	Djursjukskötprogrammet
Kursansvarig inst.:	Institutionen för kliniska vetenskaper
Utgivningsort:	Uppsala
Utgivningsår:	2023
Nyckelord:	Anledningar att lämna, Anledningar att stanna, Arbetsmiljö, Djursjukskötare, Kvalitativ studie, Operationsavdelning.

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap

Institutionen för kliniska vetenskaper

Djuromvårdnad

Sammanfattning

Att vara legitimerad (leg.) djursjukskötare innebär ett stort ansvar för omvårdnaden av djur inom djursjukvården. En leg. djursjukskötare som arbetar på operationsavdelningen behöver kunna sköta avancerade arbetsuppgifter såsom omvårdnad av djuret under hela narkosen, kontroll av teknisk utrustning som anestesiapparatur samt kunna arbeta med ett aseptiskt förhållningssätt. Syftet med studien var att undersöka vilka anledningar som finns till att leg. djursjukskötare vill lämna respektive stanna på operationsavdelningen. Tidigare forskning inom humanvården samt djursjukvården i andra länder visar bland annat att resursbrist på arbetsplatsen är kopplat till emotionell utmattning samt att relationen till chefer och kollegor har en stor inverkan på hurvida anställda stannar på eller lämnar arbetsplatsen. Enligt författarnas vetenskap saknas kvalitativa studier inom djursjukvården i Sverige. Vidare forskning behövs därmed för att kunna identifiera arbetsmiljörelaterade framgångsfaktorer och risker. Studien är en kvalitativ intervjustudie med induktiv ansats. Sju leg. djursjukskötare intervjuades om arbetsmiljön på sin nuvarande och/eller föregående arbetsplats för att analyseras med en manifest och latent innehållsanalys. En avsaknad av utvecklingsmöjligheter, stress och att inte känna sig uppskattad är anledningar till att leg. djursjukskötare lämnar operationsavdelningen. Studiens respondenter beskriver trivsel med kollegor, bra arbetsledning samt en utvecklande och inspirerande arbetsplats som anledningar att stanna på operationsavdelningen. Resultatet i studien ger en anvisning om vilka områden som bör vidareutvecklas för att få en djupare förståelse för leg. djursjukskötares arbetssituation och vilka förändringar branschen behöver genomgå för att möta den påfrestande arbetsmiljön.

Nyckelord: Anledningar att lämna, Anledningar att stanna, Arbetsmiljö, Djursjukskötare, Kvalitativ studie, Operationsavdelning.

Abstract

Being a licensed veterinary nurse entails big responsibility for the care of animals in animal health care. A licensed veterinary nurse working in the surgical ward needs to be able to handle advanced assignments such as caring for the animal during anesthesia, control of technical equipment such as anesthetic machines as well as working with an aseptic approach. The purpose of this study was to investigate the reasons behind licensed veterinary nurses' decision to leave or stay in the surgical ward. Earlier research in human healthcare as well as animal healthcare in other countries has shown that lack of resources at the workplace has ties to feelings of emotional exhaustion and that managers and colleagues have a big impact on whether employees decide to stay or leave the workplace. No qualitative studies about work environment in animal healthcare have been conducted in Sweden according to the authors previous knowledge. Further research is therefore needed to be able to identify the work environment-related success factors and risks. The study is a qualitative interview study with an inductive approach. Seven licensed veterinary nurses were interviewed about the work environment at their current and/or previous workplace and the data was then analyzed with a manifest and latent content analysis. A lack of opportunities for personal development, stress and the feeling of underappreciation are reasons why licensed veterinary nurses leave the surgical ward. The respondents in this study describe satisfaction with colleagues, good work management and an evolving and inspiring workplace as reasons to stay in the surgical ward. The result of this study provides some direction of which areas should be further explored to maintain a deeper understanding of licensed veterinary nurses' work situation and what changes the industry needs to make to provide for the demanding work environment.

Keywords: Qualitative study, Reasons to leave, Reasons to stay, Surgical ward, Veterinary nurse, Work environment.

Innehållsförteckning

Tabellförteckning	8
Förkortningar	9
Inledning	10
1.1 Syfte och frågeställningar	11
Bakgrund.....	12
2.1 Leg. djursjukskötare	12
2.2 Arbetsrelaterad stress	12
2.3 Humanvården.....	13
Material och metod.....	15
3.1 Studiedesign	15
3.2 Urval.....	15
3.3 Datainsamling	16
3.4 Dataanalys	17
Resultat	20
4.1 Leg. djursjukskötare som har valt att lämna operationsavdelningen	20
4.1.1 Sociala aspekter	21
4.1.2 Regler och rutiner	23
4.1.3 Arbete och fritid.....	25
4.1.4 Lön och kompetens	26
4.1.5 Stress på arbetsplatsen	27
4.1.6 Öppna och avslutande frågor	28
4.2 Leg. djursjukskötare som har valt att stanna på operationsavdelningen	29
4.2.1 Sociala aspekter	30
4.2.2 Regler och rutiner	32
4.2.3 Arbete och fritid.....	34
4.2.4 Lön och kompetens	34
4.2.5 Stress på arbetsplatsen	35
4.2.6 Öppna och avslutande frågor	36
Diskussion	38
5.1 Metoddiskussion	38
5.2 Resultatdiskussion	39

Konklusion.....	45
Referenser.....	46
Tack 49	
Bilaga 1.....	50

Tabellförteckning

Tabell 1. Antal respondenter, år i yrket och antal anställda på föregående respektive innevarande arbetsplats.	17
Tabell 2. Kategorisering av intervjuunderlagets påståenden och frågor utefter deras gemensamma tema.	18
Tabell 3. Respondenter som valt att lämna avdelningen: antal respondenter på varje påstående (n=5).....	20
Tabell 4. Respondenter som valt att stanna på avdelningen: antal respondenter på varje påstående (n=5).....	29

Förkortningar

Leg.	Legitimerade
RCVS	Royal College of Veterinary Surgeons
Saco	Sveriges akademiska centralorganisation
SCB	Statistiska Centralbyrån

Inledning

Att vara leg. djursjukskötare innebär ett stort ansvar för omvårdnaden av djuren. Enligt en rapport av Jervinge (2016) publicerad av Naturvetarna upplevde ca 80% av de 865 leg. djursjukskötare som svarade på en arbetsmiljöenkät att deras arbetsbelastning under det senaste året varit hög eller mycket hög. Det framkom även att ca 60% frekvent arbetade övertid, vilket ledde till konklusionen att det behövdes bättre organisering kring arbetet. Jervinge (2016) presenterar att det råder brist på djursjukskötare i landet, vilket vidare styrks av Sveriges akademiska centralorganisationens (Saco) årliga rapport om arbetsmarknadsprognoser (2023) som menar att Jordbruksverket och branschen återkommande uppmärksammat bristen. Saco (2023) beskriver vidare att rekryteringsbehovet under 2023 uppgår till ca 350 personer och att antalet utbildningsplatser för leg. djursjukskötare inte är tillräckligt för att täcka behovet. Då denna studie genomfördes år 2023 fanns ca 2100 leg. djursjukskötare i Sverige (Saco 2023).

I en rapport från Royal College of Veterinary Surgeons (RCVS) (2022) sammanställdes data från Storbritannien över anledningar till att djursjukskötare på egen begäran tagits bort ur RCVS Veterinary Nurse register (ett register över nuvarande och tidigare data över samtliga registrerade djursjukskötare i Storbritannien). Rapporten avhandlade data från åren 2017–2021 där de tre vanligaste orsakerna att tas ur registret benämndes vara “Avbrott i karriären” (23–28 % beroende på år), “Att lämna branschen permanent” (20–27 % beroende på år) och “Att flytta/återvända utomlands” (10–11 % beroende på år). Samma rapport presenterade även data från 2019 kring anledningar till att djursjukskötare planerade att lämna yrket. En tydlig majoritet (77 %) av de nästan 7000 tillfrågade hävdade att lönen var anledningen till att de planerade att lämna yrket (RCVS 2022). 60 % svarade att anledningen var att inte känna sig uppskattad, orelaterat till lön (RCVS 2022). Andra anledningar som uppgavs i rapporten var till exempel dålig balans mellan arbete och fritid (46 %), karriärbyte (41 %), missnöje med karriärmöjligheter (40 %), långa eller obekväma arbetstider (35 %), kronisk stress (29 %) och avsaknad av flexibilitet i arbetstider (29 %). I enkäten kunde respondenterna välja mer än ett svarsalternativ, vilket förklarar varför det totala procenttalet överstiger 100 % (RCVS 2022).

Enligt författarnas vetenskap saknas kvalitativa studier om arbetsmiljö inom djursjukvården i Sverige. Studien ämnar därmed fungera som kunskapsunderlag för vidare undersökningar samt för kliniker och djursjukhus som är intresserade av att optimera sin arbetsmiljö. Studien genomfördes som en del av en kandidatexamen i djuromvårdnad.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vilka anledningar det finns till att leg. djursjukskötare vill lämna respektive stanna på operationsavdelningen.

- Vilka anledningar finns det till att en leg. djursjukskötare väljer att lämna operationsavdelningen?
- Vilka anledningar finns det till att en leg. djursjukskötare väljer att stanna på samma operationsavdelning i 3 år eller mer?

Bakgrund

2.1 Leg. djursjukskötare

En leg. djursjukskötare har både en formell och en reell kompetens. Den formella kompetensen är den teoretiska kunskapen som erhålls under utbildningen och den reella kompetensen är det som behärskas i praktiken (Jordbruksverket 2021). Vidare beskrivs olika uppgifter som en leg. djursjukskötare får utföra såsom:

- Kommunikation och rådgivning till djurägare.
- Journalföring.
- Identitetsmärka och kontrollera ID-märkning.
- Vaccinationer.
- Administrera läkemedel peroralt, rektalt, subkutant, kutant, intramuskulärt och intravenöst.
- Placera intravenös kateter.
- Utföra enklare suturering av hud och suturtagning.

För att få arbeta på en operationsavdelning, hantera narkoser och utföra perioperativ omvårdnad av patienter krävs det att den formella kompetensen innehas. Enligt Jordbruksverket (2021) innefattar det följande uppgifter:

- Hantera narkosgaser, anestetika och analgetika enligt gällande bestämmelser.
- Förbereda patient och operationsområdet inför kirurgiska ingrepp.
- Intubera och genomföra manuell ventilation.
- Övervaka olika anestesiformer samt föra anestesijournal.

2.2 Arbetsrelaterad stress

En leg. djursjukskötare som arbetar på en operationsavdelning behöver kunna sköta avancerade arbetsuppgifter såsom omvårdnad av djuret under hela narkosen, kontroll av teknisk utrustning som anesthesiapparat etcetera samt kunna arbeta med ett aseptiskt förhållningssätt. Black et al. (2011) fann i sin studie att upplevelsen av höga krav och låg kontroll på arbetsplatsen hos djursjukskötare i Australien var kopplat till högre psykisk påfrestning och mer utbrändhet samt lägre

trivsel på arbetsplatsen. Studien fann även att ökad närvaro vid avlivningar var kopplat till högre psykologisk påfrestning och utbrändhet. Black et al. (2011) konkluderade att socialt stöd på arbetsplatsen var den viktigaste faktorn som påverkade arbetsrelaterad stress samt att chefer bör främja en god social arbetsmiljö där personalen får stöttning och känner sig respekterade.

I en studie av Kimber och Gardner (2016) skickades en enkät ut till djursjukskötare i Nya Zeeland för att undersöka om det fanns samband mellan mående, krav och diverse resurser på arbetsplatsen. Undersökningens resultat visade att krav på arbetet kopplades till känslor av emotionell utmattning, vilket i sin tur visade samband med att känna sig cynisk och ha för avsikt att lämna arbetsplatsen. Studien fann även en koppling mellan icke tillfredsställande arbetsresurser av olika slag och emotionell utmattning, därmed drogs slutsatsen att det var viktigt med tillgängliga arbetsresurser i ett krävande yrke (Kimber & Gardner 2016). Hobfoll (2001) definierade resurser som personliga egenskaper, omständigheter och föremål som antingen har ett egenvärde eller som bidrar till att uppnå eller skydda värdefulla resurser.

2.3 Humanvården

Tidigare studier med fokus på arbetsmiljö har genomförts inom humanvården där olika anledningar har funnits till varför sjuksköterskor väljer att lämna eller stanna på sin arbetsplats. Arakelian och Rudolfsson (2020) intervjuade sju sjuksköterskor som var avdelningschefer om arbetsmiljön på deras arbetsplats och fann fem huvudorsaker till vantrivsel och att vilja lämna arbetsplatsen. Enligt studien var dessa fem orsaker: att vilja avsluta karriären där den startade (med patientnära arbete), att vilja utvecklas ytterligare, få slut på idéer, förlora tilliten till överordnad chef och dålig tilltro till den nya ledningen samt att ha tröttnat på att bli förolämpade av överordnad chef och andra anställda. Slutsatsen som drogs av Arakelian och Rudolfsson (2020) var att avdelningscheferna borde erbjudas stöd från överordnad chef och ledning som innefattar tid för diskussion mellan nämnda parter. Studien visade att det var viktigt att det finns respekt och förståelse mellan avdelningscheferna, överordnade chefer och deras anställda.

Lögde et al. (2018) utförde en kvalitativ studie i Sverige där 20 specialistsjuksköterskor på operationsavdelning intervjuades om valet att lämna deras arbetsplats och anledningarna till detta. De fyra huvudanledningarna som studien fann var avdelningschefens avvisande attityd, inhumana arbetsvillkor med negativa hälsoeffekter, obalans mellan privatliv och arbete samt förminskande beteende från kollegorna. Av de fyra orsakerna konstaterades avdelningschefens attityd och kollegornas beteende vara de två största anledningarna till att lämna

arbetsplatsen. Fortsättningsvis beskrev sköterskorna i intervjuerna att kommunikationen inte fungerade och att de inte kände sig respekterade av avdelningschefen. Arbetsförhållandena kunde vara så illa att det var svårt att hinna gå på toaletten på grund av att det inte fanns tid för korta raster (Lögde et al. 2018). Vidare berättade sköterskorna att kollegornas nedlåtande beteende och kommentarer blev för mycket och blev en bidragande faktor till valet att sluta. Sammanfattningsvis behövde kommunikationen mellan alla parter förbättras, arbetsförhållandena behövde optimeras och bättre hänsyn behövde tas till balansen mellan arbete och fritid (Lögde et al. 2018).

Material och metod

3.1 Studiedesign

Studien genomfördes som en kvalitativ intervjustudie med induktiv ansats där leg. djursjukskötare som under tiden för studiens utförande arbetade eller hade arbetat på en operationsavdelning för smådjur. Analysring av innehållet utfördes induktivt, en metod som kan användas när det inte finns tidigare studier om fenomenet eller att den kunskap som finns är fragmenterad (Elo & Kyngäs 2008).

Samtycke krävdes av respondenterna för behandling av personuppgifter enligt General Data Protection Regulation (GDPR). En samtyckesblankett skickades ut för underskrift innan intervjuerna genomfördes och skickades tillbaka till författarna för påsyn innan intervjuerna. Eventuella benämningar av arbetsplatser eller koncerner i citat skrevs om för bibehållen anonymitet.

3.2 Urval

En förfrågan skickades ut via sociala medier i januari 2023 för att efterfråga intresse av att vara med i studien. I förfrågan på sociala medier lämnades kontaktuppgifter till studiens författare. När intresseanmälan ankom via mejl ombads respondenterna att bekräfta följande kriterier för att kunna bli utvalda att delta i studien:

- Du har arbetat på din nuvarande operationsavdelning i 3 år eller mer **eller** Du har tidigare arbetat på en operationsavdelning på en annan klinik, men valt att sluta (ingen bestämd arbetstid krävs innan du slutat). *Förtydliga gärna vilken utav kategorierna du tillhör.*
- Du är leg.djursjukskötare.
- Du arbetar/har arbetat med smådjur.
- Du arbetar/har arbetat på en klinik i Sverige.

Studien utfördes utan avgränsning till vilken typ av operationsavdelning respondenterna arbetade eller hade arbetat på. En förfrågan skickades även ut till två djursjukhus där de tillfrågades att vidarebefordra information om studien till

sina anställda i syfte att finna ytterligare respondenter. Nio respondenter stämde in på studiens kriterier samt kontaktade författarna inom angiven tidsram varav sju av respondenterna bokades in för intervju. Resterande två kunde inte intervjuas på grund av bristfällig återkoppling på mejl.

3.3 Datainsamling

Intervjuer genomfördes via videosamtal där samtalen spelades in och tidsåtgången per intervju var mellan 20–80 minuter. Totalt genomfördes 10 intervjuer. Intervjuunderlaget bestod av påståenden formulerade enligt Likertskalan, ett graderingssystem som används för att mäta åsikter, uppfattningar eller attityder (Jamieson 2022). Påståenden utformades till viss del utefter Prevents checklista för att undersöka arbetsmiljö inom djursjukvården (Prevent 2022) och RCVS (2022) preliminära rapport om trender inom djursjukskötarprofessionen i Storbritannien. Resterande påståenden formulerades utifrån vad författarna till denna studie bedömde lämpligt för att kunna besvara studiens frågeställningar (se Bilaga 1).

Följande svarsalternativ för påståendena angavs: “1 - Instämmer inte”, “2 - Instämmer lite” “3 - Instämmer till viss del”, “4 - Instämmer till stor del” eller “5 - Instämmer helt”. Även alternativet "Ingen åsikt/vet ej" kunde väljas. Efter att respondenterna valt ett svar kring påståendet ställdes följdfrågor för att utveckla och fördjupa motiveringen till det valda alternativet. Ett av påståendena hade sex svarsalternativ där alternativen “Aldrig”, “Mindre än en gång i månaden”, “Någon gång i månaden”, “Någon gång i veckan”, “Flera dagar i veckan” och “Varje dag” fanns att välja mellan. Några öppna frågor ställdes till varje respondent i slutet av intervjun. Exempel på dessa frågor var: “Hur fick du feedback på ditt arbete?” samt “Vad bedömer du var anledningen till att du valde att lämna din tidigare arbetsplats?”. Frågorna var utformade olika beroende på vilken kategori respondenten tillhörde gällande om de aktivt arbetade eller hade arbetat. Dessa frågor ställdes för att fånga upp eventuellt missade synpunkter och tankar som inte besvarades tidigare i intervjun. Innan intervjuerna genomfördes prövades underlaget i två testintervjuer för att bedöma relevansen av påståendena och frågorna.

Totalt intervjuades sju personer. Personerna delades in i två kategorier: leg. djursjukskötare som valt att lämna operationsavdelningen och leg. djursjukskötare som valt att stanna på operationsavdelningen. Tre av respondenterna tillhörde båda kategorierna och blev således först intervjuade om sin föregående arbetsplats och därefter om arbetsplatsen de arbetade på vid intervjuens genomförande (Tabell 1). Därmed förekommer hänvisning till samma respondent i olika intervjuer. Tre av

respondenterna intervjuades om samma arbetsplats men arbetade där under olika tidsperioder.

Tabell 1. Antal respondenter, år i yrket och antal anställda på föregående respektive innevarande arbetsplats.

Respondent	Totalt arbetade år som operationsdjursjukskötare	Antal anställda (föregående arbetsplats)	Antal anställda (innevarande arbetsplats)
1	12	Ca 20	
2	3	> 50	
3	36	Ca 60	Ca 30
4	15	Ca 20	Ca 70–80
5	4,5	200–300	50–60
6	20		12
7	18		Ca 20

3.4 Dataanalys

Efter att intervjuerna utförts transkriberades de ordagrant men med skriftspråk, dock utslöts talljud såsom “eh” eller “hm”. Uppehåll i talet har transkriberats med olika tecken beroende på uppehållets längd. Mycket korta uppehåll i talet eller tillfällen då respondenten bytt spår mitt i en mening har markerats med kommatecken. Korta uppehåll har markerats med tre punkter och långa uppehåll har markerats med [Talpaus]. Författarna transkriberade fyra respektive sex intervjuer var och vilken intervju som transkriberades utav vilken författare skedde genom ett bekvämlighetsurval. Utifrån transkriberingarna sammanställdes sedan data från intervjuerna och relevanta delar presenterades som studiens resultat. Om respondentens svar är längre än det citat som angivits i resultatet har det markerats med [...]. Denna studie innehöll både en manifest del och en latent del för att kunna tolka och använda insamlade data på bästa möjliga vis. Den manifesta delen är enligt Graneheim och Lundman (2003) det som är synligt och uppenbart medan den latent är tolkningen av textens underliggande budskap. I denna studie motsvarar den manifesta delen respondenternas direkta svar på påståendena och den latent delen motsvarar författarnas tolkning av svaren. Osammanhängande svar samt tillfällen då respondenten svarat "vet ej" har exkluderats i resultatets löptext eftersom författarna bedömde att svaren saknade relevans.

Sifforna som angavs av respondenterna som svar på påståendena sammanställdes i tabeller (Tabell 3 & 4). Påståenden/frågor och tillhörande svar delades in i kategorier efter ämnesområde (Tabell 2).

Tabell 2. Kategorisering av intervjuunderlagets påståenden och frågor utefter deras gemensamma tema.

Kategori	Påstående/fråga (se Bilaga 1 för fullständigt påstående/fråga)
Sociala aspekter	Uppskattning på arbetsplatsen Trivsel med kollegor Samarbete med kollegor Stöd från chefer/ arbetsledning Kommunikation med chefer/ arbetsledning Feedback
Regler och rutiner	Medarbetarsamtal Arbetsbeskrivning Hantering av hot och våld Riskbedömning Skyddsutrustning Förebyggande av risker Anpassning efter särskilda behov
Arbete och fritid	Schemaläggning Balans mellan arbete och fritid
Lön och kompetens	Kompetensutveckling Lön Löneutveckling
Stress på arbetsplatsen	Frekvens av stress Orsaker till stress Beskrivning av stress
Öppna och avslutande frågor till respondenter som valt att sluta	Trivsel på arbetsplatsen Övriga faktorer till trivsel Anledning till att sluta Förfrågan om fortsatt anställning Arbetsplatsens åtgärder för att behålla medarbetaren Egna förändringar
Öppna och avslutande frågor till respondenter som valt att stanna	Trivsel på arbetsplatsen Övriga faktorer till trivsel Anledning till att stanna Förbättringsförslag för arbetsplatsen

Resultat

I början av avsnitten under resultatdelen presenteras tabeller med sammanställda data från de utförda intervjuerna (Tabell 3 & 4), medan fritextsvar presenteras löpande.

4.1 Leg. djursjukskötare som har valt att lämna operationsavdelningen

Tabell 3. Respondenter som valt att lämna avdelningen: antal respondenter på varje påstående (n=5).

Instämmer inte	Instämmer lite	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Ingen åsikt/vet ej
Jag trivdes på min arbetsplats					
0	0	1	2	2	0
Jag kände mig uppskattad på min tidigare arbetsplats					
0	0	1	0	4	0
Det fanns goda möjligheter till kompetensutveckling där jag arbetade förut					
0	1	2	0	1	1
Jag var nöjd med min lön					
0	2	0	2	1	0
Jag var nöjd med löneutvecklingen på min tidigare arbetsplats					
1	1	2	0	1	0
Jag trivdes med mina kollegor					
0	0	0	1	4	0
Samarbetet mellan kollegor fungerade bra					
0	0	0	3	2	0
Jag upplevde att jag fick stöd från arbetsledning/chefer					
1	1	2	0	1	0
Kommunikationen med arbetsledning/chefer fungerade bra					
0	0	4	1	0	0
Medarbetarsamtal genomfördes regelbundet med samtlig personal					
1	1	0	0	2	1
Jag upplevde att arbetsbeskrivningarna var tydliga					

0	1	0	0	3	1
Rutiner kring schemaläggning och semester var tydliga och fungerade bra					
1	0	2	1	0	1
Arbetsplatsen bidrog till att jag kunde ha en god balans mellan arbete och fritid					
1	0	2	1	1	0
Rutiner för hur hot och våldssituationer kunde förebyggas och hanteras fanns och fungerade bra					
1	1	0	1	0	2
Arbetet som skulle utföras gick att anpassa efter särskilda behov, ex. graviditet eller sjukdom					
1	0	0	2	1	1
Det genomfördes alltid en riskbedömning vid större förändringar i verksamheten					
1	0	0	0	1	3
Skyddsutrustning fanns tillgänglig på de platser där det krävdes					
0	1	2	0	2	0
Arbetsplatsen arbetade förebyggande med risker förenat med yrket och protokoll för hantering av riskerna fanns					
0	1	0	1	1	2

4.1.1 Sociala aspekter

Uppskattning på arbetsplatsen

Faktorer som angavs bidra till att känna sig uppskattad på föregående arbetsplats var bland annat beröm från kollegor och chefer, feedback och att det syntes på lönen. Anledningar till att känna sig mindre uppskattad varierade mellan respondenterna. En respondent berättade om obekväma samtal med kollegor medan en annan beskrev att lönen var för låg.

“[...] Alla var supergulliga och så. Sedan klickar man ju inte 100% med alla liksom. Så att... Men folk var ändå jätteduktiga på att ge beröm så att man kunde växa och så också och även feedback på ett bra sätt liksom. Så... det var liksom genuint tråkigt att sluta... när man, när jag skulle göra det.” (Respondent 5)

Trivsel med kollegor

Teamwork, bra sammanhållning och familjekänsla var anledningar till att trivas med kollegor på föregående arbetsplats. I samtliga intervjuer berättade respondenterna att kollegorna alltid försökte hjälpa varandra. En anledning till att en av respondenterna trivdes mindre bra var på grund av personligheter som inte gick ihop. En annan respondent hade velat att personalbristen sågs över då stressen orsakade friktion mellan kollegor ibland, medan en tredje hade önskat att mer intresse visades kring deras kunskap och kompetens.

“Men dels var det högt till tak... mellan kollegorna. Och det fanns utrymme för... [Talpaus] Alltså, det blir ju så att man spenderar ju nästan mer tid med sina kollegor varje vecka än vad man gör med sin egna familj, vilket gör att om gruppen funkar i sin helhet och strävar åt samma håll så blir det så mycket lättare att det blir liksom en... Det blir ju som en familjekänsla liksom helt plötsligt. [...] (Respondent 1)

Samarbete med kollegor

Orsaker till att samarbetet mellan kollegor fungerade bra var exempelvis att alla hjälpte varandra, hade samma intresse för anestesi och att hänsyn togs om någon behövde gå tidigare från arbetet. En av respondenterna hade önskat minskad stress på kollegorna då det kunde bidra till dålig stämning ibland.

“[...] Om det var någon som behövde kompa hem tidigare så fanns det liksom, det var aldrig något knussel med att skicka hem någon. Utan det var liksom ”Nej, men självklart”, jag, vi, vi backar upp den, den och... det fanns stöttning och... Hände det, alltså, alltså arbetsplatsolyckor så hade vi alltid kollegor som ställde upp och körde en ifall, ja, men alltså med formalin eller bitskador till, utav hund eller katt så var det alltid kolleger som ställde upp och åkte med liksom och vi hade... täta... after works också så att vi liksom träffades även utanför jobbet, vilket gjorde att det blev på en annan nivå. Rent relationsbaserat i alla fall.” (Respondent 1)

Stöd från chefer/ arbetsledning

Respondenterna uttryckte stor variation i huruvida stöd gavs av chefer/arbetsledning samt vilka typer av stöd som gavs. Respondenter som upplevde att stöd gavs beskrev att allt flöt på bra på jobbet och att upplärningen var nog och bra. Anledningar till att respondenter inte kände sig nöjda med stödet var bland annat att cheferna visade för lite intresse i sina anställda, att de anställda fick lösa diverse problem själva och att de kände sig ensamma och inte hade någon att fråga om hjälp. Önskvärt från dessa respondenter hade varit att få bättre hjälp, att cheferna var mer intresserade av sina anställda, deras kompetens och åsikter samt att planering av semester och hantering av sjukfrånvaro sköttes bättre.

“Ja, det var väl bara kväll och helg att man vart lite ensam där att, oftast så var det ju då jag som var den enda som hade narkoskompetens. Jag hade liksom ingen att vända mig till i så. Kanske en messenger-chat men det kändes lite, lite klen i förhållande till vad man kanske hade önskat.” (Respondent 2)

Kommunikation med chefer/ arbetsledning

Två respondenter hade lika känslor kring vad som fungerade bra och dåligt gällande kommunikationen med chefer/arbetsledning. De beskrev bland annat att cheferna fanns tillgängliga och kunde kontaktas när som helst, men att respons inte gavs eller att ett svar gavs men att ingen förändring skedde efter det. En annan respondent angav att det upplevdes som att cheferna inte fanns tillgängliga för sin personal och inte var bemötande även om de var tillgängliga. En respondent hade önskat att arbetsplatsen hade haft medarbetarsamtal för att förbättra kommunikationen. Andra

önskemål kring förbättringar var exempelvis att cheferna hade bemött sin personal bättre och att det som togs upp med cheferna hade hörtsammats i större utsträckning och lett till en förändring.

“Det som fungerade bra var ju att de fanns ju tillgängliga. Man kunde ju mejla dem i stort sett när som helst när det uppstod ett problem. Och fick kanske en snabb återkoppling på att de har hörtsammats vad som skulle vara ett problem. Sedan så kunde den bollen bara släppas och det... problemet kvarstod. Kommunikationen hade skett, men det vart liksom ingenting mer utav det.” (Respondent 1)

Feedback

En majoritet av respondenterna berättade att de fick feedback muntligt via kollegor och chefer eller genom medarbetarsamtal och/eller avstämningsmöten. I en intervju berättade respondenten att de inte kände att de fick så mycket feedback. Respondenterna förklarade att feedback generellt togs emot bra eftersom de var noggranna med att vara konstruktiva. En respondent uppgav att de inte alltid fick gehör för sin feedback medan en annan respondent berättade att positiv feedback togs emot bra. En respondent vågade inte ge feedback.

4.1.2 Regler och rutiner

Medarbetarsamtal

Respondenten som inte upplevde att medarbetarsamtal genomfördes regelbundet beskrev att samtalen endast tillkom de sista 3 åren utav 15 på arbetsplatsen.

Arbetsbeskrivning

Tre av respondenterna kände att uppdelningen mellan olika yrkesroller och deras tillhörande uppgifter var tydlig varav en respondent berättade att arbetsbeskrivningarna även diskuterades på personalmöten. En annan respondent hade önskat att det fanns skriftliga beskrivningar tillgängliga på arbetsplatsen.

“Nej, men det fanns skriftligt och... det var liksom... tydligt. När man... Även om man skulle göra... Men typ, som vi hade ju ganska tydligt djurvårdare, djursjukskötare, veterinärer med, att typ djurvårdarna gjorde väldigt mycket roddning runtomkring och städade och gjorde i ordning salar och sådant, men liksom hade vi tid över, så fanns det superbra beskrivningar överallt på hur man typ kunde göra sådana saker, plocka fram och allt så här. Så att det liksom. Det var tydliga beskrivningar på allt tycker jag. [Talpaus] Så att man kunde hoppa in och göra saker.” (Respondent 5)

Hantering av hot och våld

Två respondenter förklarade att det inte fanns några rutiner eller planer för hot och våldssituationer och hade önskat att cheferna hanterat det bättre. En respondent uppgav att de arbetade mycket med dessa rutiner på arbetsplatsen och vidtog

åtgärder som exempelvis att göra om poliklinikrummen och tänka på placeringen av undersökningsbord och datorer. Samma respondent berättade däremot att det inte fanns så bra tillgång till snabb kontakt med larmcentralen eftersom det endast fanns en larmknapp i receptionen och beskrev det som negativt.

“[...]så att jag jobbade mycket med... pågående dödligt våld och hot på arbetsplatsen, vilket gjorde att vi ändrade om placeringarna inne på rummen så att djurägarna alltid hamnade längst in i rummet och datorerna stod närmast dörren så att alltså. Ingen i personalen fick jobba längst in i rummet när djurägaren blockerar dörren. Så det var någonting vi plockade fram väldigt mycket. Just kring säkerheten, och hela den biten och vi hade också då. Började sektionssdela. Att vi kunde stänga av delar av kliniken så att vi kunde hålla, personer som, var våldsamma, framme vid receptionen och personalen kunde komma undan... [Ohörbart] låsa dörren.” (Respondent 1)

Riskbedömning

En respondent berättade att de arbetade med Arbetsmiljöverkets direktiv och listor och tyckte att det var en bra mall att gå utefter. Tre av respondenterna berättade att de inte visste om riskbedömningar utfördes på arbetsplatsen, men en utav dem förklarade att arbetsmiljön var väldigt dålig på grund av skador på huset.

“Ja, vad ska jag säga om det. Riskbedömning. Vi, vi. Det som, största grejen som hände på [arbetsplats], det var ju att det blev ju, uppdagades att det var ju enorma mögelskador i huset. Det regnade ju in ifrån taket och bottenplattan var full av vatten eftersom de inte hade dränerat utanför, det ligger på en åker. [...]” (Respondent 3)

Skyddsutrustning

Samtliga respondenter berättade att munkorgar fanns och användes, men en förklarade att de inte var av bästa kvalitet vilket ibland ledde till arbetsrelaterade skador. Bättre utrustning i form av punktutsug, höj- och sänkbara bord och bättre rutiner och skydd vid hantering av sår och smittsamma sjukdomar önskades.

Förebyggande av risker

Två respondenter förklarade att pärmar med dokument för ifyllning efter komplikationer fanns, varav en berättade att arbetsplatsen var väldigt noga att alla fyllde i dem. En respondent hade önskat att ledningen utvärderade arbetsrelaterade olyckor i efterhand.

“Ja där hade vi också en sådan där Aj-och-Oj-pärm, framför allt som vi jobbade efter. Och det var det var jättenoga med att alla skulle fylla i det. Och sedan så hade vi det en gång i kvartalet som vi gick igenom den. Komplikationerna som har skett eller var på väg att ske. Sedan hade vi en grupp på två personer som jobbade med att plocka fram rutiner och förändra rutiner i säkerhetsarbetet.” (Respondent 1)

Anpassning efter särskilda behov

Tre respondenter berättade att gravid personal fick välja själva om de ville stanna på operationsavdelningen och att det fanns möjlighet till omplacering om det önskades. De förklarade även att anpassningar efter sjukdom eller skada utfördes. Vid frågan om förbättringar föreslog en respondent att en massör hade kunnat komma till kliniken regelbundet med motiveringen att uppmärksamma skevhet och stelhet i tid innan det faktiskt blir ett problem.

“[...] Det var aldrig... Just som graviditeter, så var det ju alltid den som var gravid som fick avgöra själv om de kände sig bekväma med att jobba kvar, till exempel då inne på operationsavdelningen eller liknande. Och det fanns alltid möjlighet till en omplacering på kliniken... beroende på. [Talpaus] Och det är också för att främja personalhälsan framför allt. Att vara bemötande som klinik och chef i de lägena, man vinner på det så mycket i slutändan.”
(Respondent 1)

På en arbetsplats beordrades respondenten stanna kvar på operationsavdelningen under sin graviditet eftersom ingen annan kunde utföra de arbetsuppgifter som behövdes. Respondenten hade önskat att arbetsplatsen hade lyssnat och haft ett mer humant synsätt.

4.1.3 Arbete och fritid

Schemaläggning

En respondent angav att rutinerna kring schemaläggning och semester både fungerade och inte fungerade då arbetstagarna själva fick göra ett förslag gällande semester och schema som därefter granskades av cheferna. En annan respondent berättade att endast en person skötte schemaläggning och semesterplanering, vilket ledde till problem när denne var sjuk eller borta. Samma respondent menar att det hade underlättat om fler medarbetare delat på ansvaret.

Balans mellan arbete och fritid

En respondent förklarade att balansen mellan arbete och fritid var god eftersom de kom ifrån arbetet i tid och att det oftast gick att lösa om medarbetarna hade något annat som behövde göras. Två respondenter kände att det blev svårt att planera sin fritid ibland då de fick sitt schema med tider för sent. Att schemat hade kunnat vara rullande eller att det åtminstone var mer strukturerat och kom ut tidigare angavs som förbättringsförslag. En respondent upplevde att det var deras fel att det saknades balans mellan arbete och fritid då de fanns tillgängliga för medarbetare dygnet runt för både arbetsrelaterade och privata ärenden. Samma respondent berättar vidare att denne borde ha påtalat att kontakt angående arbetsrelaterade ärenden sker under arbetstid. Respondenten efterfrågade även en policy kring tillgänglighet på telefonen.

“[...] Som jag själv har ju mejlen i telefonen till jobbet, vilket gör att jag får in aviseringar på telefonen... dygnet runt när mejlen kommer in och kanske försöka sätta in en policy liksom att antingen tar man bort appen från telefonen helt och hållet eller stänger av aviseringar för att annars är man där konstant hela tiden. Och den tillgängligheten, alltså man tror inte till en början, men den är ganska påfrestande. Att alltid vara tillgänglig.” (Respondent 1)

4.1.4 Lön och kompetens

Kompetensutveckling

En respondent beskrev att arbetsplatsen lärde ut bra och att internutbildningarna var bra och specialinriktade. Två respondenter berättade att de fick åka på kurser eller utbildningar men att inriktningen hade kunnat vara mer specialiserad och att det ibland var svårt att implementera den nya kunskapen på sin arbetsplats. En respondent uppgav att det var svårt med kompetensutvecklingen på grund av att de arbetade på en mindre klinik där utrymme i budgeten för vidare utbildning saknades samt att det inte prioriterades. En annan respondent önskade att cheferna inte hade varit så gammeldags av sig kring exempelvis smärtlindring utan att de hade lyssnat mer och visat intresse för nya tankar och funderingar.

“Ja, det var en mindre klinik och de hade väl kanske inte heller den kursbudgeten. Det var inte en prioritering där och det var också någonting som jag försökte förändra. Att vi måste öka möjligheten till... Ja, kompetensutveckla alla på kliniken och då pratar vi om receptionisten, vi pratar om de som sitter i telefonen och det behöver inte enbart innebära att man skulle åka på en certifierad, certifieringskurs liksom utan det handlar om... telefontriagering, alltihop bara så att man känner att man själv sitter på högsta möjliga nivå beroende... Oavsett vilken liksom plats på kliniken man befinner sig.” (Respondent 1)

Lön

Den enda respondenten som instämde helt med påståendet om att vara nöjd med sin lön berättade att arbetsplatsen hade individuell lönesättning och att det uppmärksammades när ett bra jobb utfördes.

“Ja. De var väldigt givmilda. Det var ju privatägt och de såg ju hur mycket man gjorde, var väldigt involverade så sätt så det är ju inte bara dåligt så med, med cheferna men för att de var väldigt... De såg vem som jobbade och vad man förtjänade... individuell lönesättning och den var över norm... det normala så det var bra.” (Respondent 4)

En annan respondent var nöjd med ingångslönen men kände att det var tråkigt att endast få ett tillägg när de blev mellanchef. De hade önskat att det inte var ett tillägg som går att ta bort och att det var tjänstepensions- och semestergrundande. Två respondenter var missnöjda för att de ansåg att lönen inte motsvarade deras kompetens och kunskap.

“Nej, men som jag sade innan att jag tyckte att det inte riktigt motsvarade min, mitt kunskaps, ja vad, den kunskap jag hade och att de ändå såg mig som så värdefull på pappret och de sa det

flera gånger att din kompetens behövs men, jag tyckte inte att, det syntes inte någon löneförhöjning eller någonting sådant. Så att, lönen är inte allt men det var ju klart att varför ska jag ha stress och mer ansvar men inte, ska inte synas i något lönekuvert.” (Respondent 2)

Löneutveckling

En respondent förklarade att arbetsplatsen tidigare infört en löneökning för alla med anestesikompetens, men att tillägget var borttaget vid tidpunkten för respondentens anställning. En annan respondent ansåg att det inte var hållbart att basera lönen på kollektivavtal och värdegrunder då det beskrevs vara en svår mall att jobba efter. En tredje respondent förklarade att lönen höjdes enligt fackförbundets regler, men att det nästan alltid blev mer än så och därför kände att det inte fanns något att klaga på. Ytterligare en respondent tyckte att det kändes svårt att ha någon inverkan på lönen och lönesamtal.

“Nej, men det kändes bara allmänt svårt att påverka lönen och vi hade inga, vi hade väldigt dåligt med medarbetarsamtal och lönesamtal. Det fanns nästan inte. [...]” (Respondent 3)

4.1.5 Stress på arbetsplatsen

Frekvens av stress

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att de kände stress någon gång i veckan.

Orsaker till stress

Upplevd stress beskrevs bland annat bero på att vara ny, tidsbrist, underbemanning och komplikationer vid förberedelse inför operation.

“Alltså, när man är ny, så blir man ju också stressad av ganska många situationer, men sedan ibland är det här när folk är sjuka och så. Så då ska man ändå prestera samma på en dag liksom, men det fattas folk och då blir det ju stress liksom.” (Respondent 5)

Beskrivning av stress

Stressen beskrevs både som positiv och negativ beroende på situation. En respondent uppgav att de kände stress ibland men att de visste vad de skulle göra och att de blev styrkt av det och växte som person. En annan respondent förklarade att de brukade stressa upp sig så mycket inför dagen att det visade sig i form av huvudvärk och att de ibland stannade hemma från arbetet eftersom de mårde dåligt.

4.1.6 Öppna och avslutande frågor

Trivsel på arbetsplatsen

Anledningar till trivsel på föregående arbetsplats var bland annat kompetens bland personalen, bra kollegor och bra sammanhållning, spännande fall och bra upplärning. Anledningar som gavs till att djursjukskötarna trivdes mindre bra var bland annat dåliga chefer och underbemanning.

Anledning till att sluta

Två respondenter angav flytt som anledning till att sluta på arbetsplatsen. En respondent berättade att den största anledningen till att de slutade var att de kände att utvecklingen inom arbetet hade stannat av och att de gjorde samma saker. En annan respondent beskrev att kombinationen av stress och att inte känna sig uppskattad för ansvaret de hade fick dem att lämna arbetsplatsen. Den sista respondenten menade att de slutade på grund av en ny klinikchef och dennes oaktsamhet.

“Klinikchefen och hennes oaktsamhet när det kommer. Alltså hon körde liksom bara över folk. [Talpaus] Och hon var inte inkännande på något sätt, faktiskt. [Talpaus] Och det var jättetråkigt att lämna, för jag trivdes så bra med kollegorna i övrigt, gjorde jag. Vilket är synd. Men... det var ju fler... När jag, när jag slutade, så var det fler som slutade också, var det. Det var inte bara ett bekymmer som jag själv såg, utan det var ju fler som upplevde samma sak, och det är att klinikchefen blir... De går in på för mycket detaljnivå och försöker rodna på det sättet de tror att det ska bli bra. Och det ska de nog inte göra, faktiskt.” (Respondent 1)

Förfrågan om fortsatt anställning

I fyra av fem intervjuer förklarade respondenterna att arbetsgivaren inte försökte få dem att stanna. I en intervju berättade respondenten att arbetsgivaren försökt få dem att stanna genom att erbjuda mycket högre lön och betala en utbildning.

Arbetsplatsens åtgärder för att behålla medarbetaren

I tre av fem intervjuer kände respondenterna inte att det fanns något som hade kunnat ändra deras beslut. I en intervju förklarade respondenten att de hade uppskattat mer struktur i schemat och högre lön. I en annan intervju ville respondenten att klinikchefen skulle avsättas.

“[...] Och som sagt högre lön, och liksom man måste vara. Även om pengar inte är allt så är det en stor del av hur man väljer. Så lite. Om jag kan få mindre stress och mer pengar men ändå kunna liksom utvecklas på annat ställe då är det ju inte så svårt val. Så är det. Så att jag fick ju bra upplärning där i ett halvår och sen jobbade jag liksom i ett år och så. Så kände jag att för mig var det ju bara bra men jag tycker att det är ett konstigt sätt hur man bara slänger iväg. Det tar ju tid att bli bekväm med narkos och sådant och man, det är inte alla som blir det heller. Så att det är ett högt tryck och man måste liksom...” (Respondent 2)

Egna förändringar

I fyra av fem intervjuer kände respondenterna att de inte hade kunnat förändra någonting. För de som försökte visa och förklara vad som inte fungerade var ett gemensamt tema att de inte kände sig lyssnade på då inget förändrades utefter det. En respondent kände att de blev tillmötesgångna när de förklarade vad de önskade men att det ändå inte räckte.

Övriga faktorer till trivsel

Ingen respondent hade något att tillägga kring övriga faktorer till trivsel.

4.2 Leg. djursjukskötare som har valt att stanna på operationsavdelningen

Tabell 4. Respondenter som valt att stanna på avdelningen: antal respondenter på varje påstående (n=5).

Instämmer inte	Instämmer lite	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt	Ingen åsikt/vet ej
Jag trivs på min arbetsplats					
0	0	0	1	4	0
Jag känner mig uppskattad på min arbetsplats					
0	0	0	0	5	0
Det finns goda möjligheter till kompetensutveckling på min arbetsplats					
0	0	0	2	3	0
Jag är nöjd med min lön					
0	0	0	5	0	0
Jag är nöjd med löneutvecklingen på min tidigare arbetsplats					
0	0	0	5	0	0
Jag trivs med mina kollegor					
0	0	0	1	4	0
Samarbetet mellan kollegor fungerar bra					
0	0	0	2	3	0
Jag upplever att jag får stöd från arbetsledning/chefer					
0	0	0	0	5	0
Kommunikationen med arbetsledning/chefer fungerar bra					
0	0	0	2	3	0
Medarbetarsamtal genomförs regelbundet med samtlig personal					
0	0	0	0	5	0
Jag upplever att arbetsbeskrivningarna är tydliga					
0	0	0	0	5	0

Rutiner kring schemaläggning och semester är tydliga och fungerar bra	0	0	0	1	4	0
Arbetsplatsen bidrar till att jag kan ha en god balans mellan arbete och fritid	0	0	0	1	4	0
Rutiner för hur hot och våldssituationer kan förebyggas och hanteras finns och fungerar bra	0	0	0	2	3	0
Arbetet som ska utföras går att anpassa efter särskilda behov, ex. graviditet eller sjukdom	0	0	0	2	3	0
Det genomförs alltid en riskbedömning vid större förändringar i verksamheten	0	0	0	2	1	2
Skyddsutrustning finns tillgänglig på de platser där det krävs	0	0	0	1	4	0
Arbetsplatsen arbetar förebyggande med risker förenat med yrket och protokoll för hantering av riskerna finns	0	0	0	0	5	0

4.2.1 Sociala aspekter

Uppskattning på arbetsplatsen

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att de kände sig uppskattade på arbetsplatsen. Faktorer som uppgavs till att de kände sig uppskattade var exempelvis att ha fått positiv feedback från kunder, kollegor och chefer, att chefer budat emot när de försökt byta arbetsplats och en god social stämning.

“[...] Man får positiv feedback från både om man säger kunder och kollegor och man ser, på operation ser man ju oftast snabba resultat liksom av, av sitt jobb. [...]” (Respondent 6)

Trivsel med kollegor

Anledningar som uppgavs till trivsel med kollegor var till exempel att ha arbetat länge tillsammans, att kollegorna var kompetenta, att det fanns en öppenhet i samtalen och att kollegorna lyssnade, brydde sig om varandra och att det fanns en bra sammanhållning. Motsvarande var en anledning som bidrog till minskad trivsel att långvarig erfarenhet och kompetens hos kollegorna saknades. För att åtgärda detta angavs kompetensutveckling som förslag samt att kollegorna skulle ta mer initiativ. Kollegorna upplevdes av en respondent som för känslomässiga och ett mer professionellt förhållningssätt önskades. I en intervju berättade respondenten att mer aktiviteter tillsammans utanför arbetstid önskades. I flertalet intervjuer framgick det att respondenterna fick hjälp av sina kollegor vid behov, men i en intervju upplevde respondenten att kollegorna inte var bra på att hjälpa åt.

“[...] Alltså oavsett vilken roll man har på sjukhuset så tycker jag att alla är väldigt öppna och fina mot varandra. [Talpaus] Liksom det spelar ingen roll vem du hamnar med i lunchrummet eller så här. Man kan alltid prata lite eller ha avslappnad tystnad liksom. Folk mår... Eller jag tycker att folk är bra på att hjälpa till, de lyssnar när man behöver prata, bryr sig om hur folk mår.” (Respondent 5)

Samarbete med kollegor

Samarbetet med kollegor fungerade eftersom kollegorna hjälptes åt, veterinärerna hjälpte till samt att planeringsmöten på morgonen genomfördes. En privat relation till kollegorna beskrevs bidra till god stämning. Att ha flera olika yrkeskategorier på operationsavdelningen (steriltekniker, djurvårdare) bidrog till att minska tidspress. Anledningar till att samarbetet fungerade mindre bra var konflikter mellan kollegor och en ovilja att hjälpas åt. I en intervju beskrevs personalbrist som orsak till att samarbetet fungerade sämre, specifikt vid avsaknad av djurvårdare.

“Nej, men det, dels så känner man ju varandra. Det är en lagom stor arbetsplats så man känner varandra... privat lite lagom mycket så där och, och det är alltid gör ju att man får en godare stämning mellan sig och sen är det ju även... att vi har bra rutiner och... flödet funkar och man vet vad alla kan och inte, inte kan eller gör och inte gör och så där. Så att det... det är väldigt bra och sedan på... Nu på operationsavdelningen så har vi ju sedan ett par år. Dels har vi en, en utbildad steriltekniker som... som är bara på sterilen och är superduktig där och sedan har vi djurvårdare som hjälper oss också med allt runtkring arbete och det underlättar otroligt mycket. Men förut hade vi alltihopa som vi skulle göra och det var lite jobbigt att hinna med” (Respondent 3)

Stöd från chefer/arbetsledning

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att stöd från chefer/arbetsledning gavs. Det framgick att respondenterna fått stöd i konflikter och under medarbetarsamtal, att cheferna lyssnade och försökte hjälpa till samt stöttade i beslut. I en intervju beskrevs det som positivt att chefen inte var veterinär eftersom respondenten upplevde att tidigare chefer som varit veterinärer inte hann med sina chefsuppgifter. I en annan intervju där respondenten själv satt i ledningsgruppen uttrycktes istället att den goda dialogen med chefsveterinären fungerade som ett bra stöd. Av en respondent framgick det att mer stöd i konflikthantering mellan kollegor önskades från sköterskechefen.

Kommunikation med chefer/arbetsledning

Positiva aspekter som beskrevs angående kommunikation med chefer/arbetsledning var god tillgänglighet, förmåga att ge feedback och att intresse visades. I en intervju beskrev respondenten att mer bekräftelse kring förändringar eller förslag från medarbetarna önskades. Samma respondent berättade även att arbetsledning/chefer misslyckades med att meddela förändringar ibland vilket ledde till missnöjda medarbetare. Införandet av ett kort morgonmöte på respondentens avdelning underlättade kommunikationen.

“[...] Hon är bra på det här med feedback och [Talpaus] hon... styr upp allting hela tiden och är med. Hon är intresserad, genuint liksom, på att vara med.” (Respondent 3)

Feedback

Respondenterna fick feedback på sitt arbete genom medarbetar- och utvecklingssamtal och från kollegor. Respondenterna uppgav att feedback togs emot bra. En respondent berättade att det kunde vara svårt att ge feedback till veterinärer. En annan respondent berättade att de fått lära sig ge feedback efter en mall där feedbacken skulle innefatta situationens tidpunkt, plats och känsla.

“[...] När man ger feedback, då ska man ju säga till exempel “Igår när jag kom till operation, ja, på morgonen, så...” Då har man liksom en tid och en plats. “Så... la jag märke till att du hade förberett operationssalen, så att det var bara att börja, så det är jag väldigt tacksam för att du gjorde”, för då har man liksom fått reda på... Det, då har man gått efter den mallen, då har man en tid och en händelse och vad man fick för känsla... av det. Det är så man ska ge feedback. Och det är då det liksom. Då får man en annan... Man får ju en annan känsla när man tar emot en sådan... Ett sådant beröm eller vad man ska säga för då vet man ju exakt vad det var som gjorde att man påverkade den andra personen i positiv riktning [...]” (Respondent 3)

4.2.2 Regler och rutiner

Medarbetarsamtal

Alla respondenter upplevde att medarbetarsamtal genomfördes regelbundet.

Arbetsbeskrivning

Arbetsbeskrivningarna upplevdes tydliga i samtliga intervjuer eftersom de fanns i skriftlig form och var lättillgängliga.

Hantering av hot och våld

Respondenterna upplevde framför allt att hot kunde ske ute i receptionen eller på poliklinikrummen. I alla intervjuer utom en nämndes olika typer av överfallslarm. Rutinerna fanns skriftligt enligt vissa respondenter medan andra var osäkra på huruvida det fanns eller inte. Rutinerna togs, enligt vissa respondenter, upp på personalmöten och våldsamma situationer diskuterades om de inträffade. En respondent berättade att de fått gå en kommunikationskurs för att hantera hotfulla djurägare.

“[...] Och även så har vi gått en kommunikationskurs så all... hela, hela djursjukhuset, alla kategorier har gått en tvådagars kommunikationskurs inom [koncern] och där vi även tog upp hur man hanterar... missnöjda, hotfulla djurägare kommunikationsmässigt då, vad man ska tänka på. Så den var jätte jättebra.” (Respondent 3)

Riskbedömning

Angående om huruvida riskbedömning genomfördes beskrev den respondent som instämde helt med påståendet att arbetsplatsen hade fungerande skydds- och hygienombud samt att tillbudsrapporteringen fungerade väl. En annan respondent berättade att de var skyddsombud på sin arbetsplats, men att de kände sig tvingade in i rollen och därmed inte alltid upplevde att det fanns tid att göra riskbedömningar. En tredje respondent uttryckte en osäkerhet kring huruvida riskbedömningen utfördes och beskrev riskbedömningar som en formalitet utan stor inverkan på verkligheten.

Skyddsutrustning

Skyddsutrustning som lyftes fram i intervjuerna var till exempel munkorgar, handskar, kragar och skyddskläder för smittsamma sjukdomar och röntgenstrålning. I en intervju beskrevs punktutsugen som svårnavigerade medan det i en annan framkom att skyddsutrustning ibland saknades eller var trasig.

“Ja. Nej, men det finns ju som sagt för smittsamma sjukdomar. Vi har ju protokoll på allt som det händer sådana grejer och skyddskläder och vi har ju röntgen såklart och... skyddshandskar för bitande katter och burar och så vidare. Så det tycker jag, vi har ju.” (Respondent 4)

Förebyggande av risker

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att arbetsplatsen arbetade förebyggande med risker förenat med yrket och att protokoll för hantering av riskerna fanns. En respondent berättade att ronder genomfördes på arbetsplatsen varje år där risker på varje avdelning sågs över, protokoll fördes och medarbetarna fick möjlighet att fylla i dem under en begränsad period. Det framgår dock i intervjun att mer engagemang från medarbetarna önskades i frågan.

Anpassning efter särskilda behov

Anpassningar utfördes ofta vid graviditet utefter personens behov, exempelvis omplacering till en annan avdelning eller att personen inte behövde utföra vissa moment. Vid andra tillstånd som kunde påverka arbetsförmågan var möjligheten till anpassning varierad. Några respondenter beskrev att nödvändiga anpassningar gjorts medan andra saknade viss anpassning, till exempel för ryggproblem. En respondent uttryckte missnöje med att läkarintyg krävdes för att anpassningar skulle göras.

“Vi, vi gör ju så att om någon är... inte vill då om de är gravida så måste de inte jobba på operation under den tiden. Och... Är de, vill de jobba så är det ju, ja, då får man ju anpassa med lyft och sådana där grejer och... Ja.” (Respondent 6)

4.2.3 Arbete och fritid

Schemaläggning

Anledningar till att rutiner kring schemaläggning fungerade mindre bra var att schemat för nästkommande period ansågs färdigställas för sent. Angående semesterrutiner var samtliga respondenter nöjda, med undantaget att ansökningsprocessen för sommarsemestern upplevdes långsam av en respondent.

“Hon som lägger schemat hos oss är väldigt lyhörd. Hon vet liksom... Det är ju inte så stor arbetsplats då heller men, men hon vet liksom att ja... ”Hon kan aldrig jobba tisdagar” till exempel eller... Ja, och hon löser oftast ledigheter man behöver eller vill vara ledig så. Det är högsta betyg.” (Respondent 6)

Balans mellan arbete och fritid

Att arbeta på en klinik som endast var öppen dagtid ansågs bidra till en god balans mellan arbete och fritid, samt en lyhördhet för att justera scheman vid behov. En respondent berättade att övertidsarbete förekom men upplevde inte att det var ett problem. Det uttrycktes återigen att schemat för nästkommande period färdigställdes för sent och att det ställde till problem.

4.2.4 Lön och kompetens

Kompetensutveckling

Samtliga respondenter berättade att arbetsplatsen erbjöd möjlighet att gå kurser och utbildningar. Stram budget, pågående inflation och Covid-19 pandemin beskrevs som orsaker till att möjligheterna till kompetensutveckling försämrades. I tre intervjuer uppgav respondenterna att de arbetade inom en koncern och att det fanns möjlighet till internutbildning. I en intervju där respondenten inte arbetade inom en koncern beskrevs en avsaknad av system för internutbildning. Samma respondent berättade att det gjorts försök på arbetsplatsen med att starta anestesironder med fall, men att försöken misslyckades. Andra möjligheter till kompetensutveckling som delgavs var möjligheten att lära av kollegor, att arbetsplatsen erbjöd föreläsningar samt ledig tid för att studera till tentamina.

“Ja. Man får, man får önska kurser och... och gå en del. Nu har det som sagt var, covid, men nu har vi fått börja gå igen och, och likadant internutbildningar har de en hel del. Vi hade en i, i nu i veckan bara med en föreläsare om sårvård och så vidare så det, det satsar de jättemycket på, så det är jättebra. Där kan jag nog inte säga något negativt faktiskt.” (Respondent 4)

Lön

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att de var nöjda med sin lön till stor del. Anledningar till att vara nöjd beskrevs vara att lönen var bra i jämförelse med

andra i landet, att en snabb löneutveckling skedde efter nyanställning, att det fanns andra aspekter i arbetet som vägde upp för en lägre lön eller att ha individuell lönesättning efter kompetens. Anledningar till att vara mindre nöjd med sin lön beskrevs vara en avsaknad av löneökning under pågående inflation, en låg ingångslön, låg lön jämfört med tidigare kollegor eller jämfört med andra från samma årskurs från djursjukskötprogrammet samt sämre löneutveckling för anställda med lång erfarenhet jämfört med nyanställda.

“Jag gick in lägre än vad jag ville, men... jag har höjt den ganska snabbt. Samtidigt så vet jag att... det är många liksom som har jobbat länge hos oss som ligger där jag ligger, vilket jag tycker är orimligt. Så att. På min arbetsplats är jag nöjd med det jag har, men när jag pratar med vissa kursare och så har de, ligger de. Jag tror att vi ligger ganska lågt över lag liksom. [...]”
(Respondent 5)

Löneutveckling

I samtliga intervjuer uppgav respondenterna att de till stor del var nöjda med löneutvecklingen på arbetsplatsen. Anledningar till att känna sig nöjd med löneutvecklingen var att ha fått en hög löneökning åren efter nyanställning, en bonus utöver normal löneökning och en möjlighet att påverka sin lön.

“Nej, men det känns ju som om vårt yrke äntligen börjar få lite status och att vi är viktiga. Nu liksom efter... vad det nu är, 35 år. Att de här sista åren så har det ju hänt mycket. [...]”
(Respondent 3)

Anledningar till att känna sig mindre nöjd med löneutvecklingen var att den följde en förutbestämd lönestege.

4.2.5 Stress på arbetsplatsen

Frekvens av stress

Respondenterna uttryckte variation i hur ofta stress upplevdes på arbetsplatsen. En respondent upplevde stress någon gång i månaden. Två respondenter upplevde stress någon gång i veckan och två respondenter upplevde stress flera gånger i veckan.

Orsaker till stress

Stress beskrevs bero på tids- och personalbrist, hög arbetsbelastning, teknikproblem, bristfälligt planeringsarbete, konflikter på arbetsplatsen, att problem med narkos uppstod samt oerfarna kollegor.

Beskrivning av stress

Stressen beskrevs ha både positiva och negativa aspekter. Känslan av att inte hinna med arbetsuppgifter eller att behöva ta mycket ansvar bidrog till negativ stress, medan att arbeta i ett högt tempo där arbetet flöt på beskrevs som positivt.

“Ja, men jag är ju... Jag tror många som jobbar på operation är sådana att man tycker det är lite kul också. Annars skulle man nog inte välja att jobba på operation. Adrenalinjunkie, så. Det är. Ja. Nej, jag. Nej, men det jag tycker det är lite spännande och utmanande, så, så jag blir... Jag mår inte dåligt av det utan jag kanske triggas ut av det så.” (Respondent 6)

4.2.6 Öppna och avslutande frågor

Trivsel på arbetsplatsen

Att vara operationsansvarig, ha inflytande över arbetsrutiner samt tillgång till ny utrustning beskrevs i en intervju som en faktor till trivsel. Andra trivselfaktorer som togs upp var att ha en lagom stor arbetsplats, kompetens bland personal, trivsel med kollegor och chefer, möjlighet till fikapauser, anpassningar efter dåliga dagar, välfungerande rutiner, arbetsmetoder och lokaler. Faktorer som bidrog till sämre trivsel var hög arbetsbelastning och personalbrist.

“Det är liksom lagom stort men vi har väldigt mycket kompetens så att vi gör ändå väldigt roliga, intressanta saker medan vissa dagar... så är det lite lugnare och man hinner andas i kapp liksom. Jag trivs med alla kolleger. De är duktiga, kompetenta... och är liksom... Från alla... Från labbpersonal till djurvårdare, till veterinärer så liksom är det enkelt att jobba med alla bara. Det är väldigt skönt. [Talpaus] Det är noga med fikor och sådant. Det tycker jag ändå är viktigt eller... [...] Det finns ändå visst rum för anpassning av om man har en dålig dag eller så liksom.” (Respondent 5)

Övriga faktorer till trivsel

Två respondenter berättade att de uppskattade att kunna ha med hunden på arbetet.

Anledning till att stanna

Respondenterna valde att stanna på arbetsplatsen på grund av trevliga kollegor och djurägare, tillgänglig och bra arbetsledning, en förhållandevis bra lön, bra personalförmåner, klinikens omgivning med fina naturområden, goda utvecklingsmöjligheter, att de hade en ansvarsposition med stort inflytande samt trivsel med arbetsuppgifterna.

“Den största anledningen... Nej, men alltså jag... Jag älskar mitt jobb det bara är så. Jag trivs med allt. Jag trivs med... Ja. [Talpaus] Att jobba med djur och jobba med anestesi då speciellt tycker jag är spännande och jag tycker det finns utvecklingsmöjligheter, det är varierande arbete, det är bra, jag har bra kollegor, vi har trevliga djurägare som kommer med sina djur, mycket snälla hundar. [...]” (Respondent 6)

Förbättringsförslag för arbetsplatsen

Respondenterna önskade fler sköterskemöten för att öka gemenskapen över olika avdelningar, tillgång till nya lokaler, bättre konflikthantering och mer enhetliga rutiner kring arbetsmoment som förbättringsförslag för arbetsplatsen.

Diskussion

5.1 Metoddiskussion

Detta var en kvalitativ intervjustudie med en induktiv ansats samt ett manifest och latent innehåll. Graneheim och Lundman (2003) beskrev att en kvalitativ analys innehåller ett manifest och ett latent innehåll, där den manifesta delen är det som är uppenbart och synligt medan den latent delen är en tolkning av den underliggande meningen med texten. Tolkningen av den latent delen kan påverka resultatet då det blir en subjektiv bedömning. Författarna till denna studie valde att använda den här metoden för att på bästa möjliga vis kunna interpretiera respondenternas svar och förstå känslor och tankar som förmedlades. Det transkriberade materialet fördelades mellan studiens författare och bearbetades individuellt. Att endast en författare omtolkat det transkriberade materialet kan ha ökat risken för bias. Fördelaktigt vore om båda av studiens författare bearbetat samtligt material i syfte att säkerställa tolkningarnas likvärdighet. Visst material som författarna bedömde som osammanhängande har exkluderats då det inte varit självklart vad respondenten menat och en uppenbar risk för feltolkning har förekommit. Stundvis gjordes kategoriseringar och sammanslagningar av vad författarna bedömt som liknande svar. Även denna tolkning ökade risken för bias och kan med fördel undvikas om fler personer får möjlighet att bearbeta materialet.

Författarna valde att begränsa urvalet av respondenter till en avdelning för att studiens omfattning skulle vara lämplig för ett kandidatarbete. Operationsavdelningen valdes då det är en avdelning som finns på många djurkliniker/djursjukhus samt att det är vanligt att leg. djursjukskötare endast eller huvudsakligen arbetar på denna avdelning. Detta ansågs fördelaktigt då det annars är vanligt att leg. djursjukskötare roterar mellan avdelningar och att det därmed hade varit svårare att avgöra huruvida deras beskrivna upplevelser härstammade från den avgränsade avdelningen som skulle undersökas.

Författarnas avsaknad av erfarenhet i att intervjua speglades i att en viss variation förekom i hur frågor ställdes under intervjuerna. Variationen kan ha påverkat respondentens svar och/eller ibland även gett begränsade möjligheter för

respondenten att vidareutveckla svaren. Det förekom även att respondenterna instämde helt med påståenden för att sedan vid följdfrågor om förbättringar eller missnöje ändå uttrycka att det fanns utvecklingspotential eller att de inte var nöjda med vissa aspekter. Möjligen hade det varit fördelaktigt att först ställa alla utvecklande frågor och därefter be respondenterna sammanfatta med en siffra.

Det låga antalet respondenter gör det svårt att dra några övergripande slutsatser om studiens resultat. Framtida studier bör eventuellt ha ett smalare fokusområde, alternativt en bredare tidsram för att kunna samla in fler svar och i sin tur dra slutsatser med statistisk signifikans. Förslagsvis skulle det kunna göras två separata kvalitativa intervjustudier med mer djupgående fokus på varför leg. djursjukskötare stannar alternativt slutar på sin arbetsplats där respondenterna har möjlighet att mer detaljerat beskriva de händelser eller förhållanden som föranlett lämnandet av operationsavdelningen, respektive tillvaron för de som stannat. Intervjuer av kortare natur och med något fler deltagare skulle vara fördelaktigt för att underlätta möjligheten att analysera gemensamma teman i respondenternas svar. Återkommande enkätstudier likt Jervinge (2016) och enkätdelen i denna studie kan med fördel genomföras årligen i syfte att nå ett större antal och därmed numeriska data som kan frambringa slutsatser med statistisk signifikans.

Under åren 2018–2022 antogs totalt 515 studenter till djurskötarprogrammet på Sveriges lantbruksuniversitet varav 485 var kvinnor (motsvarande ca 94%) (Universitets och högskolerådet). Könsfördelningen i antagningsstatistiken ger en anvisning om hur fördelningen även ser ut hos yrkesverksamma leg. djursjukskötare. Att fördelningen är mycket ojämn ökade sannolikheten att även könsfördelningen i studiens urval blev ojämn. I den här studien var de sju intervjuade respondenterna av samma kön vilket kan ha påverkat vilka svar som angavs. Om bara en könstillhörighet får möjlighet att uttrycka sig finns det en risk att gå miste om vissa åsikter och berättelser. Det skulle därmed kunna vara relevant för framtida studier att försöka intervjua respondenter av olika kön. Samtidigt går det att resonera att den ojämna könsfördelningen i intervjuerna leder till mindre bias då den till viss del speglar fördelningen i branschen.

5.2 Resultatdiskussion

Anledningar till att sluta

Arakelian och Rudolfsson (2020) beskrev i sin intervjustudie med sjuksköterskor som var avdelningschefer att ett fungerande samarbete med överordnad chef eller överläkaren krävdes för att vilja fortsätta som avdelningschef. Vidare fann Arakelian och Rudolfsson (2020) att samarbetet baserades på tillit och att det inte

fanns incitament att fortsätta som avdelningschef om tilliten skadades. Detta korrelerade med givna svar från respondent 1 som beskrev att klinikchefen rekryterade nyanställda bakom ryggen på denne, trots att detta tillhörde respondentens ansvar i rollen som sköterskechef. Efter att detta uppdragats valde respondenten att säga upp sig. Vidare berättade respondent 1 vid upprepade tillfällen att klinikchefen detaljstyrde arbetet på kliniken på ett sätt som inte uppskattades. Intervjun med respondent 1 var särskilt intressant då denne var väl artikulerad och hade en god förståelse för utformning och administration av en arbetsplats vilket medförde att svaren som gavs ofta var utförliga och upplevdes genomtänkta.

Jervinge (2016) presenterade i en rapport från Naturvetarna hög arbetsbelastning som en stor orsak till upplevd stress och tolkade vidare att det var kopplat till bristen på leg. djursjukskötare. Enligt en rapport från RCVS (2022) framgick det att 29 % av ca 7000 tillfrågade djursjukskötare i Storbritannien planerat att lämna yrket på grund av kronisk stress. Samma rapport från RCVS (2022) visade att 60% planerade att lämna yrket på grund av att inte känna sig uppskattade. De båda rapporterna speglade svaren från respondent 2 som lämnade arbetsplatsen på grund av en kombination av stress och att inte känna sig uppskattad för ansvaret som innehades. Dock är det värt att notera att respondent 2 även uttryckte att stressen kunde stärka dem och därmed ska en viss försiktighet tas gällande tolkningar och slutsatser kring ordet stress då det kan ha olika innebörder för olika personer. Jervinge (2016) redovisade att 75 % av 856 tillfrågade leg. djursjukskötare i Sverige ansåg att kompetensen togs tillvara på arbetsplatsen, vilket inte var samstämmigt med svaren från respondent 2 som beskrev det som konstigt att arbetsplatsen som lämnats inte tog vara på deras kompetens efter en lång period av upplärning. Att respondent 2 inte upplevde att kompetensen togs tillvara på anses av författarna till studien som olyckligt. Vidare menar studiens författare att det borde ligga i arbetsplatsens intresse att investera i redan anställd personal i stället för att rekrytera ny då rekrytering och utbildning av personal kan vara både tidskrävande och kostsamt.

Att respondent 4 lämnade arbetsplatsen då den saknade möjlighet till utveckling överensstämde med RCVS (2022) rapport där 40 % av 7000 tillfrågade djursjukskötare planerat att sluta på grund av missnöje med karriärmöjligheter. Likväl korrelerade respondentens byte av arbetsplats med att 41 % i RCVS (2022) rapport planerade att lämna yrket på grund av ett karriärsbyte och nya utmaningar.

Anledningar till att stanna

I en review-artikel av Al Zamel et al. (2020) som granskat studier inom humanvården beskrevs anledningar till att sjuksköterskor stannar på arbetsplatsen vara bland annat tillfredsställelse med arbetet och att arbetsmiljön var viktig. Detta överensstämde med anledningarna som gavs av respondent 3 vilket var bra stämning och arbetsgemenskap samt bra rutiner. Detta gav enligt respondenten en känsla av att hela konceptet på arbetsplatsen fungerade. En avgörande faktor för sjuksköterskors beslut om att stanna i branschen var ledarskapets utformning (Al Zamel et al. 2020) vilket var en av respondentens orsaker till att trivas på arbetsplatsen. Även om detta inte uttryckligen var en anledning för respondenten att stanna så anser författarna till denna studie att kopplingen ändå är värd att lyfta då ledarskapet är ett återkommande tema hos övriga respondenter i deras beslut om att sluta eller stanna på arbetsplatsen. Intervjun med respondent 3 var ett givande tillskott till studien då respondenten arbetat på operationsavdelningen i 36 år och därmed har lång erfarenhet av yrket. Respondenten hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats i 22 år vilket medförde att berättelserna om respondentens föregående arbetsplats inträffade i slutet av 1990-talet eller i början av 2000-talet. Att få arbetsmiljön beskriven från den tiden var givande och gav perspektiv då branschen utvecklats mycket sedan dess, samtidigt går det att diskutera svarens relevans då flertalet lagar och regelverk kan ha förändrats över tid.

Svaren från respondent 4 om att stanna på arbetsplatsen på grund av bra chefer stämde överens med en artikel av Al Zamel et al. (2020) som beskrev att bra ledarskap och möjligheter till vidare utveckling var viktiga faktorer gällande att behålla sjuksköterskor. Att respondent 4 bland annat gav fortsatt utveckling av medarbetarna som en anledning att stanna bedöms som positivt av författarna till denna studie. Författarna resonerar att en kontinuerlig kompetensutveckling skulle kunna medföra säkrare hantering och mer kvalitativ omvårdnad då djursjukvården är under konstant utveckling och leg. djursjukskötare enligt lagen om verksamhet inom djurens hälso och sjukvård alltid ska agera efter vetenskap och beprövad erfarenhet (SFS 2009:302).

Att respondent 5 beskrev en mängd olika anledningar till att stanna på arbetsplatsen (bra ledning, trevliga kollegor, utvecklingsmöjligheter samt att arbetsplatsen hade ett bra läge med fina naturområden omkring) korrelerade med en studie av Jeffery och Taylor (2022) som beskrev att anledningar till att djursjukskötare i Storbritannien stannade inom yrket var multifaktoriella och individuella. Studien visade i samstämmighet med svaren från respondent 5 att stöd från arbetsgivarna och kompetensutveckling var viktiga faktorer för att behålla djursjukskötare.

Jeffery och Taylor (2022) visade även att arbetsmiljön och utvecklingsmöjligheter var viktiga för bibehållandet av djursjukskötare på arbetsplatsen. Vidare beskrevs det i en rapport av Statistiska centralbyrån (SCB) (2022) att arbetsmiljön var viktig för medarbetarnas mentala hälsa då en dålig arbetsmiljö kunde leda till problem som exempelvis sömnbesvär. Detta motsvarade svaren som gavs av respondent 6, att de stannade på arbetsplatsen på grund av bra kollegor och utvecklingsmöjligheter. Respondenten beskrev även att älska jobbet som leg. djursjukskötare som en anledning till att stanna på arbetsplatsen. Innan genomförandet av denna studie fanns en förväntan om en mer negativ skildring av arbetet på operationsavdelningen, därför var respondent 6 beskrivningar om yrket en välkommen kontrast som påvisade att en positiv arbetsupplevelse är möjlig trots de utmaningar branschen står inför.

Arakelian et al. (2020) utförde en intervjustudie med sjuksköterskor som var avdelningschefer. I studien beskrev avdelningscheferna hur viktigt det var för dem att de fick leda på sitt eget vis. Detta överensstämde med angivna svar från respondent 7 som var operationsansvarig och beskrev en känsla av stolthet över att ha byggt upp en välfungerande operationsavdelning. Författarna till den här studien blev positivt överraskade över att respondent 7 såg sin position som rolig och givande, då det fanns en förväntan om att rollen som operationsansvarig skulle vara krävande och påfrestande. Att respondenten uppskattade och kände stolthet över rollen gav författarna ett nytt perspektiv om vad som kan bidra till trivsel på arbetsplatsen.

Frekvens och beskrivning av stress

Författarna hade en förväntan om att operationsavdelningens riskfyllda moment, exempelvis att söva och övervaka patienter under anestesi, skulle upplevas stressande och orsaka känslor av oro eller ångest, men i tre av tio intervjuer beskrevs stressen som stundvis positiv. Positiv stress skulle kunna innebära att arbetsflödet har ett högt tempo och att det finns risker med arbetet som gör att leg. djursjukskötare behöver vara alerta och medvetna om hastiga eller oväntade förändringar. Det skulle kunna utmana leg. djursjukskötare att lära sig nya uppgifter och stärka deras tro på sin förmåga, något som även angavs i en av intervjuerna. Författarna anser att det nyanserar bilden av stress och visar på att det inte endast behöver vara något negativt som skapar ohälsa hos leg. djursjukskötare.

Mot författarnas förmodan uppgav ingen respondent att de upplevde stress varje dag och i endast två intervjuer beskrevs stressen upplevas flera gånger i veckan. Detta kan anses som en positiv kontrast till rapporten av Jerving (2016) som presenterade att 80% av de 865 tillfrågade djursjukskötarna angav stress som

primär orsak till arbetsmiljöproblem. Dock har Jervinge (2016) slagit samman alternativen stress och hög arbetsbelastning och därmed går det inte att utläsa vilken utav anledningarna som är den primära. Stress kan som tidigare diskuterats upplevas på olika sätt samt orsakas av annat än hög arbetsbelastning. Även i rapporten av RCVS (2022) angav 29% av nästan 7000 tillfrågade djursjukskötare i Storbritannien att de planerade att lämna yrket på grund av kronisk stress. Hänsyn ska dock tas till att denna intervjustudies urvalsgrupp var mycket liten och att detta begränsade underlag gör det svårt att dra övergripande slutsatser om leg. djursjukskötares upplevda frekvens och beskrivning av stress.

Framgångsfaktorer

I rapporten av Jervinge (2016) beskrev 25 % av de 856 tillfrågade djursjukskötarna att arbetsplatsen inte tog till vara på deras kompetens. Det berodde bland annat på bristande personella resurser och att arbetsuppgifterna innefattade lokalvård. En respondent i denna studie stärker denna uppfattning genom att i stället uttrycka att samarbetet mellan kollegor fungerade bra när det fanns olika yrkeskategorier på avdelningen med skilda arbetsuppgifter. En annan respondent beskrev att arbetsplatsen hade tydliga arbetsbeskrivningar och att djurvårdare bland annat ägnade sig åt lokalvård. Jervinge (2016) diskuterade vidare att det är olämpligt att djursjukskötare arbetar med lokalvård om det finns en brist på den kompetens som de innehar. Jervinge (2016) noterade också att det fanns en koppling mellan tydlig rollfördelning och välfungerande kollegialt samarbete.

Tydliga rollfördelningar på arbetsplatsen korrelerade enligt Jervinge (2016) med färre övertidstimmar, att ha en lägre arbetsbelastning och tillvaratagande av kompetens från arbetsgivaren. Det gick inte att dra några liknande slutsatser i denna studie då intervjuunderlaget skiljde sig från den enkät som användes i rapporten av Jervinge (2016), men önskvärt vore att vidare kvalitativa intervjustudier inom ämnet inkluderade dessa frågor för en djupare förståelse av sambandet.

I nio av tio intervjuer uppgav respondenterna i denna studie att de instämde helt med påståendet om att känna sig uppskattad på arbetsplatsen. Ett återkommande tema var att respondenterna beskrevs få positiv feedback. Jeffery och Taylor (2022) beskrev att det var viktigt att djursjukskötare kände att de blev respekterade, värderade och erkända i sin yrkesroll för att de skulle trivas på arbetsplatsen och vilja stanna. Det här korrelerade med angivna svar i den här studien där en respondent som i stället hade en mer negativ upplevelse förklarade att de valde att sluta på sin arbetsplats då de inte kände sig uppskattade nog på grund av lönen de hade och stressen som upplevdes. Respondenten ansåg att det kändes mer givande

att byta arbetsplats då lönen var mer tillfredsställande, känslan av stress var mindre samt att det fanns utvecklingsmöjligheter där.

Samtliga respondenter som stannat på arbetsplatsen beskrev i denna studie att stöd ges av arbetsledning/chefer. Detta överensstämde med studien av Jeffery och Taylor (2022) som fann att det var 50 % lägre chans att djursjukskötare i Storbritannien ville lämna yrket om givet stöd från arbetsledning/chefer ansågs vara tillfredsställande. I ett kandidatarbete av Andersson och Klintberg (2019) genomfördes nio intervjuer om ledarskap med chefer respektive medarbetare. Resultatet som framkom var att stödet som gavs av cheferna var viktigt för medarbetarnas prestation och trivsel på arbetsplatsen.

I åtta av tio intervjuer uppgav respondenten att de instämde helt med påståendet om att trivas med sina kollegor, medan resterande två uppgav att de instämde till stor del. Resultatet överensstämde med Jervinges (2016) rapport om leg. djursjukskötares arbetsmiljö där 80 % av de 865 tillfrågade leg. djursjukskötarna svarade att det kollegiala samarbetet fungerade bra eller mycket bra. Fortsatt visade en rapport från SCB (2012) att stämningen på arbetsplatsen var viktig för den mentala hälsan då en dålig arbetsmiljö kunde leda till känslor av ångest eller oro. Att alla respondenter verkade trivas med kollegorna på arbetsplatsen, oavsett föregående eller nuvarande arbetsplats, ansågs vara ytterst positivt av denna studies författare.

Konklusion

Syftet med denna studie var att undersöka arbetsmiljön på operationsavdelningar och anledningar till att leg. djursjukskötare valde att sluta eller stanna på sin arbetsplats. Resultatet som uppbringades var att leg. djursjukskötare uppgav flera anledningar gällande respektive kategori. Några anledningar som angavs till att sluta var avstannad kompetensutveckling, stress och att inte känna sig uppskattad då det ansågs bidra till en dålig arbetsmiljö. I studien fanns ingen gemensam arbetsmiljörelaterad faktor gällande varför respondenterna valt att sluta. Respondenternas förbättringsförslag innefattade tillgång till nya lokaler, mer enhetliga rutiner kring arbetsmoment, bättre konflikthantering och fler möten för att öka gemenskapen över olika avdelningar. Vidare beskrevs bra kommunikation och stöd från arbetsledning samt en utvecklande arbetsmiljö som orsaker till att stanna. Den mest framträdande anledningen som presenterades för att stanna på sin arbetsplats var trivsel och sammanhållning med kollegor. Kvalitativa och kvantitativa studier har utförts inom humanvården för att se hur sjuksköterskor trivs och vad det finns för framgångsfaktorer. Det behövs dock fler studier inom djursjukvården för att främja en god arbetsmiljö för leg. djursjukskötare.

Referenser

- Al Zamel, L.G., Abdullah, K.L., Chan, C.M. & Piaw, C.Y. (2020). Factors Influencing Nurses' Intention to Leave and Intention to Stay: An Integrative Review. *Sage Journals*. 32 (4), 218-228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
- Andersson, O & Klintberg, H. (2019). "Att bli sedd, hörd och bekräftad". En kvalitativ studie om chefer och medarbetares upplevelser av det hälsofrämjande ledarskapet. Handelshögskolan vid Karlstads universitet. <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1319629/FULLTEXT01.pdf>
- Arakelian, E. & Rudolfsson, G. (2020). Reaching a tipping point: Perioperative nurse managers' narratives about reasons for leaving their employment – A qualitative study. *Journal of Nursing Management*. 29 (4), 664-671. <https://doi.org/10.1111/jonm.13202>
- Arakelian, E., Wålinder, R., Rask-Andersen, A. & Rudolfsson, G. (2020). Nurse managers in perioperative settings and their reasons for remaining in their jobs: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*. 28 (6), 1191-1198. <https://doi.org/10.1111/jonm.13054>
- Black, A. F., Winefield, H. R. & Chur-Hansen, A. (2011). Occupational Stress in Veterinary Nurses: Roles of the Work Environment and Own Companion Animal. *Anthrozoös*. 24 (2), 191-202. <https://doi.org/10.2752/175303711X12998632257503>
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. 62 (1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2003). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. 24 (2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Hobfoll, S.E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*. 50 (3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

- Jamieson, S. (2022). *Likert scale*. <https://www.britannica.com/topic/Likert-Scale> [2023-02-10]
- Jeffery, A. & Taylor, E. (2022). Veterinary nursing in the United Kingdom: Identifying the factors that influence retention within the profession. *Frontiers in Veterinary Science*. 9. <https://doi.org/10.3389/fvets.2022.927499>
- Jervinge, K. (2016). *Djursjukskötares arbetsmiljö - Ohållbar arbetsbelastning, rollfördelning & bristande organisation*. <https://www.naturvetarna.se/globalassets/5-om-oss/rapporter/djursjukskoters-arbetsmiljo-2016.pdf> [2023-04-13]
- Jordbruksverket (2021). *Djursjukskötare och djursjukskötarstudenter*. <https://jordbruksverket.se/djur/personal-inom-djurens-halso--och-sjukvard/att-arbeta-inom-djurens-halso--och-sjukvard/djursjukskotare-och-djursjukskotarstudenter#h-Djursjukskotare> [2023-04-27]
- Kimber, S. & Gardner, D. H. (2016). Relationships between work-place well-being, job demands and resources in a sample of veterinary nurses in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*. 64 (4), 224-229. <https://doi.org/10.1080/00480169.2016.1164092>
- Lögde, A., Rudolfsson, G., Broberg, R. R., Rask-Andersen, A., Wålinder, R. & Arakelian, E. (2018). I am quitting my job. Specialist nurses in perioperative context and their experiences of the process and reasons to quit their job. *International Journal for Quality in Health Care*. 30 (4), 313-320. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzy023>
- Prevent (2022). *Djursjukvården*. <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/185#save-pdf> [2023-03-30]
- Royal College of Veterinary Surgeons. (2022). *RCVS Workforce summit 2021 - Recruitment, retention and return in the veterinary nursing profession*. Royal College of Veterinary Surgeons. <https://www.rcvs.org.uk/news-and-views/publications/recruitment-retention-and-return-in-the-veterinary-nursing/> [2023-04-27]
- Saco (2023). *Framtidsutsikter - Här finns jobben för akademiker år 2028*. Saco. <https://www.saco.se/globalassets/framtidsutsikter-for-hogskoleyrken-ar-2028.pdf> [2023-04-23]
- SFS 2009:302. Lag om verksamhet inom djurens hälso- och sjukvård. Landsbygds- och infrastrukturdepartementet RSL.

- Statistiska centralbyrån (2012). *Arbetstider och arbetsmiljö 2010–2011*. (Levnadsförhållanden 126). Stockholm: Statistiska centralbyrån.
https://share.scb.se/OV9997/data/LE0101_2012A02_BR_00_LE126BR1201.pdf
[2023-04-13]
- Universitets och högskolerådet. *Djursjuvskötprogrammet*. <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=9062E088438347208077807C98FA8394&astasearchperiod=HT23&astasearchfor=Djursjuvsk%C3%B6tarprogrammet&astasearchcategory=Utbildning> [2023-04-26]

Tack

Stort tack till alla som medverkade i intervjuerna för att de ville dela sina synpunkter och erfarenheter inom yrket.

Vi skulle vilja tacka vår handledare Anneli Rydén för hennes stöd och all hjälp och vägledning hon har gett oss. Vi vill även tacka biträdande handledare Hafiz Bakri för hans språkliga rådgivning.

Bilaga 1

Intervjuunderlag

Svarsalternativ

1 = Instämmer inte

2 = Instämmer lite

3 = Instämmer till viss del

4 = Instämmer till stor del

5 = Instämmer helt

Ingen åsikt/vet ej

Leg. djursjukskötare som valt att lämna operationsavdelningen

Påståenden

Jag trivdes på min tidigare arbetsplats.

Vad fanns det för faktorer som gjorde att du trivdes/respektive inte trivdes?

Jag kände mig uppskattad på min tidigare arbetsplats.

Kan du ange några faktorer som gjorde att du kände dig/inte kände dig uppskattad?

Det fanns goda möjligheter till kompetensutveckling där jag arbetade förut.

Kan du ange några faktorer som gjorde att du kände att det fanns/inte fanns möjligheter till kompetensutveckling?

Jag kände mig stressad på den arbetsplatsen.

Aldrig

Mindre än en gång i månaden

Någon gång i månaden

Någon gång i veckan

Flera dagar i veckan

Varje dag

Vad skapade stress på den arbetsplatsen?

Hur skulle du beskriva stressen (positiv eller negativ)?

Jag var nöjd med min lön (summan är inte relevant).

Varför var du nöjd respektive inte nöjd?

Jag var nöjd med löneutvecklingen på min tidigare arbetsplats.

Varför var du nöjd respektive inte nöjd?

Jag trivdes med mina kollegor.

Varför/ varför inte?

Fanns det något som hade kunnat vara bättre? I så fall, vad?

Samarbetet mellan kollegor fungerade bra.

Varför/ varför inte?

Fanns det något som hade kunnat vara bättre? Vad?

Jag upplevde att jag fick stöd från arbetsledning/chefer.

Vad för sorts stöd?

Var det någon typ av stöd du saknade?

Kommunikationen med arbetsledning/chefer fungerade bra.

Varför/ varför inte?

Var det något som hade kunnat vara bättre? I så fall, vad?

Medarbetarsamtal genomfördes regelbundet med samtlig personal.

Jag upplevde att arbets-beskrivningarna var tydliga.

På vilket sätt?

Rutiner kring schemaläggning och semester var tydliga och fungerade bra.

Varför/varför inte?

Arbetsplatsen bidrog till att jag kunde ha en god balans mellan arbete och fritid.

Kan du utveckla lite?

Fanns det något som arbetsplatsen hade kunnat förbättra?

Rutiner för hur hot och våldssituationer kunde förebyggas och hanteras fanns och fungerade bra (t.ex. missnöjda djurägare).

Vad fungerade bra respektive dåligt?

Vad hade kunnat vara bättre?

Arbetet som skulle utföras gick att anpassa efter särskilda behov, ex. graviditet, sjukdom eller andra tillstånd som kan påverka arbetsförmåga (ex. ryggbesvär, psykiska besvär m.m.).

Vad fungerade bra respektive dåligt?

Vad hade kunnat vara bättre?

Det genomfördes alltid en riskbedömning vid större förändring i verksamheten (t.ex. omorganisation, inköp av ny utrustning, större ändringar i lokaler).

Vad fungerade bra respektive dåligt?

Vad hade kunnat vara bättre?

Skyddsutrustning fanns tillgänglig på de platser där det krävdes (t.ex. personlig skyddsutrustning och utrustning för djurhantering).

Vad fungerade bra respektive dåligt?

Vad hade kunnat vara bättre?

Arbetsplatsen arbetade förebyggande med risker förenat med yrket och protokoll för hantering av riskerna fanns.

*Vad fungerade bra respektive dåligt?
Vad hade kunnat vara bättre?*

Öppna frågor

Hur fick du feedback på ditt arbete?

Om du gav feedback, hur togs det emot på ditt arbete?

Avslutande frågor

Vad bedömer du var anledningen till att du valde att lämna din tidigare arbetsplats?

Försökte arbetsgivaren få dig att stanna? I så fall, hur då?

Finns det något arbetsplatsen hade kunnat göra eller ändra på för att få dig att stanna?

Finns det något du hade kunnat göra för att påverka situationen på din arbetsplats?

Är det något som inte täckts in av frågorna som bidrog till att du trivdes/ inte trivdes på arbetsplatsen?

Leg. djursjukskötare som valt att stanna på operationsavdelningen

Påståenden

Jag trivs på min arbetsplats.

Vad finns det för faktorer som gör att du trivs resp. inte trivs?

Jag känner mig uppskattad på min arbetsplats.

Kan du ange några faktorer som gör att du känner dig/ inte känner dig uppskattad?

Det finns goda möjligheter till kompetensutveckling på min arbetsplats.

Kan du ange några faktorer som gör att du känner att det finns/inte finns möjligheter till kompetensutveckling?

Jag känner mig stressad på arbetsplatsen.

Aldrig

Mindre än en gång i månaden

Någon gång i månaden

Någon gång i veckan

Flera dagar i veckan

Varje dag

Vad skapar stress på din arbetsplats?

Hur skulle du beskriva stressen (positiv eller negativ)?

Jag är nöjd med min lön (summan är inte relevant).

Varför är du nöjd respektive inte nöjd?

Jag är nöjd med löneutvecklingen på min arbetsplats.

Varför är du nöjd respektive inte nöjd?

Jag trivs med mina kollegor.

Varför/varför inte?

Finns det något som skulle kunna bli bättre? I så fall, vad?

Samarbetet mellan kollegor fungerar bra.

Varför/varför inte?

Finns det något som skulle kunna bli bättre? Vad?

Jag upplever att jag får stöd från arbetsledning/ chefer.

Vad för sorts stöd?

Är det någon typ av stöd du saknar?

Kommunikationen med arbetsledning/chefer fungerar bra.

Varför/varför inte?

Är det något som skulle kunna bli bättre? I så fall, vad?

Medarbetarsamtal genomförs regelbundet med samtlig personal.

Jag upplever att arbets-beskrivningarna är tydliga.

På vilket sätt?

Rutiner kring schemaläggning och semester är tydliga och fungerar bra.

Varför/varför inte?

Arbetsplatsen bidrar till att jag kan ha en god balans mellan arbete och fritid.

Kan du utveckla lite?

Finns det något som arbetsplatsen kan förbättra?

Rutiner för hur hot och våldssituationer kan förebyggas och hanteras finns och fungerar bra (t.ex. missnöjda djurägare).

Vad fungerar bra respektive dåligt?

Vad skulle kunna bli bättre?

Arbetet som ska utföras går att anpassa efter särskilda behov, ex. graviditet, sjukdom eller andra tillstånd som kan påverka arbetsförmåga (ex. ryggbesvär, psykiska besvär m.m.).

Vad fungerar bra respektive dåligt?

Vad skulle kunna bli bättre?

Det genomförs alltid en riskbedömning vid större förändring i verksamheten (t.ex. omorganisation, inköp av ny utrustning, större ändringar i lokaler).

Vad fungerar bra respektive dåligt?

Vad skulle kunna bli bättre?

Skyddsutrustning finns tillgänglig på de platser där det krävs (t.ex. personlig skyddsutrustning och utrustning för djurhantering).

Vad fungerar bra respektive dåligt?

Vad skulle kunna bli bättre?

Arbetsplatsen arbetar förebyggande med risker förenat med yrket och protokoll för hantering av riskerna finns.

Vad fungerar bra respektive dåligt?

Vad skulle kunna bli bättre?

Öppna frågor

Hur får du feedback på ditt arbete?

Om du ger feedback, hur tas det emot?

Avslutande frågor

Vad bedömer du är anledningen till att du valt att stanna kvar på din arbetsplats?

Är det något som inte täckts in av frågorna som bidrar till att du trivs/ inte trivs på arbetsplatsen?

Finns det något som skulle kunna förbättras på din arbetsplats?

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Även om du inte publicerar fulltexten kommer den arkiveras digitalt. Om fler än en person har skrivit arbetet gäller krysset för samtliga författare. Du hittar en länk till SLU:s publiceringsavtal på den här sidan:

- <https://libanswers.slu.se/sv/faq/228316>.

JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.

Föreliggande arbete ska publiceras med 12 månaders fördröjning av fulltexten (tillfälligt läsningsembargo). Därefter ger jag/vi härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.