



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Jobbtilfredshet som en redning

Job satisfaction to the rescue

Kandidatnummer: 287

Bachelorutdanning i sykepleie

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Institutt for helse og omsorgsvitenskap

Campus Førde

Innleveringsdato: 09.06.2023

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Sammendrag

Tittel: Jobbtilfredshet som en redning

Bakgrunn: Befolkningen blir eldre og samtidig er det et stort behov for flere sykepleiere. Det er ikke bærekraftig med en konstant økning av ansatte i helse- og omsorgssektoren, derfor må andre tiltak innføres for å forbedre arbeidshverdagen.

Problemstilling: Hvilke faktorer fremmer og hemmer sykepleiers jobbtilfredshet på sykehjem?

Metode: Litteraturstudie basert på forskning og litteratur.

Funn: For å øke sykepleiers jobbtilfredshet kan det være viktig å fokusere på å skape et godt og støttende arbeidsmiljø i tillegg til å forbedre arbeidstidsordningene. Sykepleiere opplever stress i arbeidshverdagen, og mange blir utbrent som følge av dette. De opplever også et tidspress som kan føre til at viktige oppgaver ikke blir gjort, og de får dårlig samvittighet.

Konklusjon: For å kunne øke jobbtilfredsheten til sykepleiere vil det være viktig å forbedre arbeidshverdagen på en slik måte at sykepleiere opplever støtte fra arbeidsmiljøet, gode fleksible arbeidstidsordninger, i tillegg til redusert arbeidsmengde og tidspress som igjen kan være med på å redusere stress og utbrenthet.

Nøkkelord: Jobbtilfredshet, sykepleiere, sykehjem og tiltak.

Abstract

Title: Job satisfaction to the rescue

Background: The population is getting older and at the same time there is a great need for more nurses. It is not sustainable to have a constant increase in employees, and therefore other measures must be introduced to improve everyday work.

Aim: What factors promote and inhibit nurses' job satisfaction in nursing homes?

Method: Literature study based on research and literature.

Results: To increase nurses' job satisfaction, it may be important to focus on creating a good and supportive work environment in addition to improving working hour arrangements. Nurses experience stress in their everyday work, and many burn out as a result. They also experience time pressure that can lead to important tasks not being done and feeling guilty.

Conclusion: In order to increase the job satisfaction of nurses, it will be important to improve the working day in such a way that nurses experience support from the working environment, good flexible working hours, in addition to reduced workload and time pressure, which in turn can help reduce stress and burnout.

Keywords: Job satisfaction, nurse, nursing homes and measures.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	6
1.2 Problemstilling med avgrensning	7
2.0 Teori.....	7
2.1 Jobbtilfredshet.....	7
2.2 Sykepleieres ansvar og oppgaver på sykehjem	8
2.3 Psykososialt arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser.....	9
2.4 Organisatorisk arbeidsmiljø.....	9
2.5 Arbeidstid	10
2.6 Oppgavedeling, forsvarlighet, kvalitet og pasientsikkerhet	11
2.7 Stress og mestring	12
2.8 Utbrenthet.....	13
3.0 Metode	13
3.1 Litteraturstudie som metode.....	13
3.2 Søkeprosess	14
3.2.1 Innledende litteratursøk.....	14
3.2.2 Systematisk litteratursøk	14
3.3 Kritisk vurdering	15
4.0 Resultat.....	16
4.1 Sammenstilling av funn fra forskning	16
4.1.1 Fremmende faktorer	16
4.1.2 Hemmende faktorer	18
5.0 Drøfting.....	20
5.1 Arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser.....	20
5.2 Arbeidstidsordninger som en fremmende faktor	22

5.3 Truende tidspress og oppgavedeling.....	23
5.4 Stressende arbeidsplasser og utbrenthet	25
6.0 Konklusjon	27
7.0 Bibliografi.....	28
Tabell 1. Tabell over sykepleiers funksjonsområde	
Tabell 2. Tabell over PICO-skjema med søkeord	
Tabell 3. Tabell over skjematisk oversikt over funn	
Vedlegg 1: Søkehistorikk	
Vedlegg 2: Skjematisk fremstilling av funn fra forskning	

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I 2019 manglet vi 5 500 sykepleiere, og i SSB sin framskrivning kan man se at i 2040 kan tallet muligens øke til nærmere 30 000 (Jia et al., 2023, s. 64). De viktigste årsakene til at det så høy vekst er at det blir utdannet for få sykepleiere, og det blir en kraftig økning av eldre (NOU 2023: 4) I de nasjonale befolkningsframskrivingene for 2022 kommer det frem at antall eldre, som er 70 år eller mer, forventes å nesten dobles innen 2060. Samtidig, vil det innen ti år, være flere eldre enn unge under 20 år (Tømmerås & Thomas, 2022, s. 4). For noen kommuner er dette en stor utfordring, fordi de yngste flytter til mer sentrale deler av landet, mens de eldre blir igjen, dette er en del av hvorfor det er utfordrende å rekruttere tilstrekkelig helsepersonell (NOU 2023: 4, s. 99), og samtidig har samhandlingsreformen har ført til at kommunene har fått mer ansvar i form av flere og gjerne sykere pasienter (Braut & Aarheim, 2020, s. 138).

Helsepersonellkommisjonen legger frem i sin rapport at en stadig økning av ansatte i sektoren, ikke er bærekraftig, derfor satses det heller på tiltak som kan føre til bærekraftige løsninger, uten å øke antallet på ansatte vesentlig. For eksempel endring av arbeidstidsordningene og oppgavedeling (NOU 2023: 4, s. 117). De ansatte er kjernen i disse tiltakene, de må være fornøyde og oppleve jobbtilfredshet og jobbtrygghet, både for å bli i tjenesten og for å kunne gjøre en best mulig jobb. Tjenestene som tilbys skal ha god kvalitet og tilgjengelighet, og for å få til dette, bør de ansatte få tilbud om kompetanseutvikling, spennende arbeidsoppgaver og de må få ta ansvar, for å kunne øke produktiviteten og få dem til å ville bli i tjenesten (NOU 2023: 4, s. 118).

Gjennom praksis har jeg erfart at sykepleieryrket har mange gode sider, som det å arbeide tett med mennesker som har ulike behov, oppleve mestring, få ansvar, utvikle kompetansen sin og varierte arbeidshverdager. Men jeg har også erfart at yrket på mange måter kan oppleves som belastende. Derfor kan det være interessant å se på hvilke faktorer som kan fremme og hemme en sykepleiers jobbtilfredshet, og hvilke tiltak som kan være med på å øke jobbtilfredsheten.

1.2 Problemstilling med avgrensning

«Hvilke faktorer fremmer og hemmer sykepleiers jobbtilfredshet på sykehjem?»

Teamet i oppgaven er omfattende og viktig. Oppgaven tar for seg hvilke faktorer som kan fremme og hemme sykepleieres jobbtilfredshet. I forbindelse med de endringene som skjer i helse- og omsorgssektoren i dag, tar oppgaven videre for seg tiltak som kan være med på å øke jobbtilfredsheten til sykepleiere sett i sammenheng med de faktorene som er identifisert. Med et så omfattende tema, er det naturlig med en avgrensning. Derfor velger jeg å avgrense de fremmende faktorene innenfor kategoriene arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser, arbeidstidsordninger og individuelle faktorer. De hemmende faktorene avgrenses til tidspress, stress, utbrenthet og dårlig samvittighet. Når det gjelder tiltak så tar jeg for meg oppgavedeling i sammenheng med tidspress, og forbedring av arbeidstidsordninger. Som det kan sees i problemstillingen, er oppgaven også avgrenset til sykepleiere på sykehjem.

2.0 Teori

I denne delen av oppgaven presenteres relevant teori som er hentet fra faglitteratur, rapporter, lovverk, og diverse nettsider for å kunne belyse problemstillingen. For å gi et helhetlig bilde av temaet, er det tatt med diverse definisjoner i denne delen av oppgaven. Disse definisjonene blir ikke direkte brukt i drøftingsdelen, men de er med for å gi en bedre forståelse av temaet.

2.1 Jobbtilfredshet

Helsepersonellkommisjonen sin rapport «Tid for Handling» understreker at jobbtilfredshet handler om en rekke faktorer som psykososial trygghet, et åpent yringsklima, muligheten for å bruke kompetanse og kunnskap, faglig utvikling, personlig utvikling, variasjon i arbeidsoppgaver og fleksibilitet når det kommer til arbeidstid (NOU 2023: 4, s. 176). Jobbtilfredshet kjennetegnes gjerne av ansatte som har både fysisk og psykisk trygghet, føler en mening i arbeidet de utfører, har innflytelse og kontroll over tiden de har til rådighet og et godt og strukturert arbeidsmiljø (NOU 2023: 4, s. 176). Arbeidsmiljøloven påpeker at ett av formålene blant annet går ut på at arbeidsmiljøet skal gi trygghet mot både fysiske og

psykiske belastninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1a). For å oppleve trivsel og trygghet, er det viktig å føle tilhørighet til arbeidsplassen, i tillegg til en mening med arbeidet. Blant annet er det viktig å ha tid til å hente seg inn, da med nødvendige pauser. I dette arbeidet kommer ledelsen inn som en viktig rolle, de må være bevisst for å kunne finne gode tiltak for å øke jobbtilfredsheten, og de bør organisere og lede tjenesten i samarbeid med de ansatte (NOU 2023: 4, s. 176).

2.2 Sykepleieres ansvar og oppgaver på sykehjem

Funksjonsområdene til en sykepleier er mange og store, og disse innebærer (Kristoffersen et al., 2016, s. 15-16):

Helsefremming	Forebygging	Behandling	Lindring	Rehabilitering
Undervisning og veiledning	Organisering	Administrasjon, ledelse og fagutvikling	Kvalitetssikring	Forskning

Tabell 1. Oversikt over sykepleiers funksjonsområder (Kristoffersen et al., 2016, s. 17)

En viktig del av sykepleieres ansvar og oppgaver er sykepleieprosessen, den handler om å samle inn data, identifisere problem, sette mål, gjennomføre tiltak og evaluere (Skaug, 2016, s. 340). Sykepleiere jobber med direkte og indirekte pasientarbeid. Førstnevnte innebærer det pasientnære arbeidet, altså den tiden man tilbringer med pasient eller bruker, for eksempel i stell-situasjon, matsituasjon eller i samtale (Ingstad, 2019, s. 67). Indirekte pasientarbeid handler om alt som foregår rundt pasienten, som for eksempel dokumentasjon, forberedelse, etterarbeid eller samhandling med andre yrkesgrupper. For mange organisasjoner vil det pasientnære arbeidet være en prioritet, men med tiden har arbeidssituasjonen forandret seg og det indirekte arbeidet har økt. Grunner for dette er samhandlingsreformen, nye tjenester og mer komplekse behandlingsløp (Ingstad, 2019, s. 67).

2.3 Psykososialt arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser

Arbeidsmiljø er ofte delt inn i tre, disse er det fysiske, psykososiale og organisatoriske. Det legges videre hovedvekt på de to sistnevnte miljøene. Det psykososiale miljøet omhandler de psykiske faktorene som for eksempel belastninger eller arbeidsglede, mens de sosiale faktorene kan være den sosiale konteksten eller relasjonene som oppleves i arbeidet. Denne typen arbeidsmiljø handler om balansen mellom jobbkrav og jobbkontroll. Jobbkrav kan for eksempel være arbeidsmengde, tempo, kvalitet, utvikling, rollekonflikter og emosjonelle krav, mens jobbkontroll gjerne handler om selvbestemmelse, innflytelse og deltakelse i hvordan utføre arbeidsoppgaver. Det bør som nevnt være en balanse, og hvis kravene er høye og kontrollen lav, kan dette få negative konsekvenser for den ansatte. Den mest gunstige situasjonen er høye jobbkrav med god kontroll, fordi dette gir en opplevelse av mestring som igjen fører til jobbtilfredshet, i tillegg til å være med på å unngå utbrenthet og fremme jobbengasjement. Den sosiale delen av denne typen miljø viser seg gjerne gjennom blant annet støtte fra ledere og kolleger, og begge disse faktorene er viktig i forbindelse med kravene i jobben og arbeidshelsen (Ingstad, 2019, s. 183-185).

Ett av formålene til arbeidsmiljøloven er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som er helsefremmende og meningsfylt (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1a). En arbeidsplass bør være helsefremmende i den forstand at arbeidsoppgaver og utfordringer bør bidra til å fremme helsen til den enkelte ansatte, og i dagens arbeidssituasjon er det ofte tidspress og organisatoriske og psykososiale forhold som kan være en utfordring for de ansatte og deres helse (Ingstad, 2019, s. 182). Jobbengasjement kan sees på om en motsetning til utbrenthet, og dermed kan det være med på å skape helsefremmende arbeidsplasser, blant annet fordi det handler om en følelse av effektivitet og det å være stolt at arbeidet sitt (Ingstad, 2019; Maslach, 2003). For å fremme jobbengasjement kan et tiltak være å få ansvar innenfor sitt kompetanseområde, for eksempel å bli primærkontakt (Ingstad, 2019, s. 188).

2.4 Organisatorisk arbeidsmiljø

Det organisatoriske arbeidsmiljøet omhandler hvordan arbeidet og virksomheten organiseres (Ingstad, 2019, s. 183). Organisasjonskultur handler om de verdier, normer og oppfatninger som utvikler seg når de ansatte arbeider sammen (Ingstad, 2019, s. 71). Ledere spiller en stor

rolle i hvordan organisasjonskulturen utformes, for de er rollemodeller for resten av de ansatte i organisasjonen fordi de innehar makt. Hvis en leder for eksempel viser seg i avdelingen ved å ta en kaffe med pasientene, eller være med å spise lunsj med de ansatte, gir dette et signal på at det å være sammen med pasientene og sine ansatte er viktig. Kulturen i en organisasjon henger ofte sammen med trivsel, samhandling og kvalitet. Derfor er det ofte organisasjonskulturen som endres hvis man vil bedre kvaliteten på tjenesten, derfor er det viktig for ledere å vite hvilken kultur som finnes på deres arbeidsplass (Ingstad, 2019, s. 76). Organisasjonsstrukturen innebærer hvordan arbeidsoppgavene deles opp og tildeles for å nå et felles mål, for eksempel god kvalitet og pasientsikkerhet (Ingstad, 2019, s. 79). Hvis vi ser på arbeidstakere med høyere utdanning og mer kompetanse har de et større behov for at ledere viser dem tillit, at de får være med å bestemme, samt de vil ha variasjon i arbeidsoppgaver, muligheten til å utvikle seg, faglig ansvar og oppleve selvstendighet (Ingstad, 2019).

2.5 Arbeidstid

Arbeidstid defineres gjerne som den tiden arbeidstaker står tilgjengelig for arbeidsgiver. Det er viktig at ledere planlegger turnus på en slik måte at helsen til de ansatte ivaretas, for eksempel ved at de vaktene som går mot klokken, som sein-tidlig, unngås mest mulig. Det finnes et stort potensial i turnusordningene for en mer helsefremmende hverdag, og i dag er ikke dette tatt ut (Ingstad, 2019, s. 192). Arbeidstidsordningene bør også være med på å bidra til et godt arbeidsmiljø, og en måte å gjøre det på kan være å bemanne etter aktivitet og oppgaver, i tillegg til å innføre fleksible arbeidstidsordninger (NOU 2023: 4, s. 181). Flere av de ansatte mener dagens ordninger er krevende, og vil ha individuell tilpasning, som kan være med på å øke trivsel, at flere blir i arbeidet og at flere ønsker større stillingsstørrelser (NOU 2023: 4, s. 182). Ved å innføre heltidskultur kan dette gagne arbeidstakere ved at de får en mer forutsigbar arbeidstid, fritid og lønn, bedre oppgavefordeling og økt trivsel. Organisasjonene kan oppleve enklere rekruttering av kompetanse, selvstendige ansatte, redusert vikarbruk og styrket omdømme (Moland, 2021, s. 5). Den største utfordringen i forbindelse med heltidskultur, er at de faste ansatte kun arbeider hver tredje helg, som skaper små stillinger i helgene. Hvis disse små stillingene skal utgå, må de faste ansatte arbeide flere helger, eller flere timer per helg (Moland, 2021, s. 20). Når det kommer til langvakter i Norge, er det dokumentert gode effekter på arbeidsmiljø, kvalitet på tjenestene

og stillingsstørrelse. De dårlige erfaringene er ofte knyttet til en manglende involvering av alle ansatte, planlegging og gjennomføring av arbeidet, samarbeid med ansatte som går tradisjonelle vakter og eksterne forhold som familie (Moland, 2021, s. 13).

2.6 Oppgavedeling, forsvarlighet, kvalitet og pasientsikkerhet

Grunnet de store rekrutteringsvanskene i forbindelse med sykepleiere, bør man være bevisst på hvilke oppgaver de skal utføre. De bør ikke brukes til arbeidsoppgaver som ikke ligger under deres kompetanse, fordi dette vil være bortkastet bruk av ressurser og ikke særlig bærekraftig. Hvis man får til en strukturert organisering av oppgavedelingen, der man fordeler oppgave etter kompetanse, kan dette være med på å både opprettholde og forbedre kvaliteten på tjenesten. Det vil i tillegg blant annet øke effektiviteten, redusere ressurser og gi økt trivsel og motivasjon for de ansatte (NOU 2023: 4, s. 131), i tillegg til å frigjøre tid hos sykepleierne (NOU 2023: 4, s. 149).

Oppgavedeling starter hos ledelsen, der de bør ha god kontroll på hvilken kompetanse de ansatte innehar, og de bør være åpne for å systematisere og kartlegge behovet de har. En viktig del av arbeidet med oppgavedeling, er å ivareta forsvarlighetskravet. Kravet er forankret iblant annet helsepersonelloven § 4 og helse- og omsorgstjenesteloven § 4-1. I disse paragrafene finner man at virksomheten må tilrettelegge slik at det enkelte helsepersonell kan opptre i tråd med faglig forsvarlighet, som bedømmes ut fra forventninger knyttet til kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen ellers (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 4-1; Helsepersonelloven, 1999, § 4). Dette vil si at både sykepleiere og ledere har ansvar for å opptre forsvarlig. I tillegg finner man i de yrkesetiske retningslinjene for sykepleiere at sykepleiere har ansvar for at de arbeider faglig, etisk og juridisk forsvarlig (Alvsvåg & Aadland, 2019, s. 204). Det er også viktig å forhindre at oppgavedelingen går utover kvalitet og pasientsikkerhet (NOU 2023: 4, s. 129).

Pasientsikkerhet handler om å hindre at pasienter blir skadet, og det henger sammen med kvalitet ved å ta lærdom av uønskede hendelser som oppstår, og hele tiden jobbe for å forebygge at det skjer igjen (Ingstad, 2019, s. 139). Når det kommer til kvalitet i tjenesten og pasientsikkerhet, så er dette også en stor del av formålet til helsepersonelloven, da den skal bidra til begge disse i tillegg til tillit til helsepersonell (Helsepersonelloven, 1999, § 1). I tillegg er de to lovfestet i helse- og omsorgstjenesteloven, som sier at alle skal bidra til at

virksomhetene jobber med kvalitetsforbedring og kvalitetskrav (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 4-2).

I arbeidet med oppgavedeling handler det som nevnt om at oppgavene blir fordelt etter kompetanse, og ikke at alle skal utføre alle oppgaver (NOU 2023: 4, s. 129). Sykehjem har ofte en slik organisasjonskultur som går ut på at «alle gjør alt», noe som betyr at oppgavedeling ikke er så utbredt. Denne kulturen gjør at sykepleiere bruker tid på arbeidsoppgaver der kompetansen ikke trengs, som for eksempel kjøkkenarbeid eller vasking. Noen arbeidsoppgaver er det viktig for sykepleiere å være med på, for eksempel stell, hvor de ofte observerer pasienten på en helhetlig måte. Hvis slike oppgaver skal delegeres vekk, bør det tilrettelegges for gode relasjoner og godt samarbeid mellom den yrkesgruppen som skal utføre oppgavene, og sykepleierne (Melby et al., 2022).

2.7 Stress og mestring

Sykepleiere opplever stress i arbeidssituasjonen, fordi de arbeider tett med mennesker som for eksempel er terminalt syke, har smerter eller opplever sorg. Dette kan være belastende, og oppleves ofte som psykologisk stress (Kristoffersen, 2016, s. 277). Psykologisk stress er en tilstand der personen oppfatter kravene i en situasjon eller sine omgivelser overgår egne ressurser (Lazarus og Folkman, 1984, sitert i Kristoffersen, 2016a, s. 247). Med denne definisjonen, vil det være individuelt hva som kan være stressende og ikke (Kristoffersen, 2016a, s. 247). Stressfaktorer er beskrevet som forskjellige faktorer som kan være med på å utløse en stressreaksjon, som for eksempel konflikter og opplevelse av usikkerhet (Kristoffersen, 2016a, s. 239). Når man møter en stressende situasjon, kan det enten føre til fysiske eller psykiske belastninger, eller det kan føre til mestring. Med mestring så menes det at en person har gjennomgått en økt belastning, men har klart å overkomme den med å bruke sine ressurser (Kristoffersen, 2016, s. 248; Samdal et al., 2017).

Kronisk stress oppstår når man gjentatte ganger opplever belastende stressfaktorer, som man ikke kommer unna. Hvis personen for eksempel har en stressende arbeidshverdag, kan dette resultere i kronisk stress, som igjen kan føre til fysiologiske og psykiske plager som for eksempel forstyrret døgnrytme (Samdal et al., 2017), i tillegg til utbrenthet (Kristoffersen, 2016a, s. 279).

2.8 Utbrenthet

Ifølge Maslach (2003) er jobbrelatert utbrenthet et psykologisk syndrom som involverer en langvarig respons på stressfaktorer. Begrepet utbrenthet har her tre dimensjoner, og disse er overveldende utmattelse, følelse av kynisme og løsrivelse samt en følelse av ineffektivitet (Maslach, 2003). Når en person er utmattet, kan dette føre til at den distanserer seg fra arbeidet, mest sannsynlig for å kunne håndtere arbeidskravene sine, og det er påstått at det finnes en sterk sammenheng mellom utmattelse og kynisme. Følelsen av ineffektivitet kan i noen tilfeller være en slags konsekvens av utmattelse og kynisme, mens andre ganger kan den utvikle seg parallelt (Maslach, 2003). Den psykiske utmattelsen er som nevnt et av kjennetegnene til utbrenthet, og det kan blant annet vise seg ved at personen er trøtt og sliten både på og etter jobb, har hodepine, redusert arbeidsglede og fremmedgjøring av jobbaktiviteter (Tynes et al., 2018).

Hvis man ser på faktorer på arbeidsplassen, så kan utmattelse og kynisme vise seg ved overarbeid og rollekonflikter. Når det kommer til ineffektivitet, kan dette være et resultat av mangel på ressurser for å utføre jobben, for eksempel informasjon, utstyr eller tid. Ved utbrenthet er det flere faktorer som konsekvent går igjen, disse er balansen mellom høye arbeidskrav og lite ressurser, konflikter på arbeidsplassen og vanskelige arbeidskrav (Maslach, 2003). Når det kommer til faktorer som kan være med på å beskytte kan dette være sosial støtte og organisatorisk rettferdighet (Tynes et al., 2018).

3.0 Metode

I dette kapittelet gjøres det rede for litteraturstudie som metode, en grundig gjennomgang av søkeprosessen med innledende og systematisk litteratursøk samt kritisk vurdering av forskningsartiklene som er valgt å bruke.

3.1 Litteraturstudie som metode

Ifølge Thidemann (2019) er en litteraturstudie noe som systematiserer kunnskap fra forskjellige skriftlige kilder, og at alle trinn i prosessen foregår systematisk (Thidemann, 2019, s. 77). Når det samles inn litteratur til oppgaven er det viktig å gå grundig igjennom det med analyser og tolkninger, ved at man hele tiden foretar kritiske vurderinger (Thidemann, 2019, s. 26). Hensikten med litteraturstudie er å få frem en grundig og god forståelse av

kunnskapen som finnes innenfor det valgte tema og problemstilling, samt beskrive prosessen i å komme frem til kunnskapen (Thidemann, 2019, s. 78).

3.2 Søkeprosess

3.2.1 Innledende litteratursøk

I det innledende litteratursøket så jeg igjennom pensumlistene til alle emnene på sykepleiestudiet, for å finne passende faglitteratur til oppgaven. Etter gjennomgangen av faglitteratur var gjennomført og nyttige bøker ble utpekt, leste jeg igjennom gjennom viktige kapitler, og samtidig leste jeg referanselistene for å sjekke om jeg kunne finne artikler eller annet på denne måten. Dette kalles manuelle søk (Thidemann, 2019, s. 81). Jeg utførte også oversiktssøk i databasene Medline, Academic Search Elite og CINAHL, for å sjekke om det var mye relevant forskning på temaet. Samt jeg utførte søk på passende nettsteder, for å finne gode rapporter, lovverk og annet. Det var i det innledende litteratursøket jeg fant relevante søkeord, som jeg fikk bruk for videre i det systematiske søket etter forskning.

3.2.2 Systematisk litteratursøk

Jeg startet med å bruke PICO og søkeordene fra det innledende litteratursøket til å finne de riktige søkeordene for det systematiske søket. PICO-skjemaet kan sees under i tabell 1. I tillegg til de ordene jeg kom frem til brukte jeg noen tilleggsøkeord for å spisse søket enda mer. Videre oversatte jeg søkeordene til engelsk ved hjelp av ordbøker, pensum og andre artikler. Deretter brukte jeg søkeordene til å søke i databasene Medline, CHINAL og Academic Search Elite. Jeg søkte i alle databasene samtidig, men man kan fremdeles se hvilken database artiklene ligger i. Søket ga en del treff, så for å avgrense og tydeliggjøre søket valgte jeg å bruke inklusjons- og eksklusjonskriterier. Jeg valgte å inkludere artikler kun skrevet på norsk, svensk, dansk eller engelsk i tillegg ekskluderte jeg alle artikler som var skrevet for mer enn ti år siden. Dette gjorde jeg for å finne relevant og ny forskning. Jeg bestemte meg for å lese overskriftene og abstraktet til artikler som virket passende, og valgte sånn ut de artiklene som virket relevante for problemstillingen. Til slutt leste jeg nøye gjennom artiklene med et kritisk blikk. Jeg fant fire artikler i Medline og to i CINAHL. Se mer om søkehistorikken i vedlegg 1.

PICo	Søkeord, norsk	Søkeord, engelsk
Population/problem	Sykepleier	Nurse or nurses or nursing
(Phenomenon of) Interest: Faktorer knyttet til jobbtilfredshet	Jobbtilfredshet	Job satisfaction or satisfaction with job or work satisfaction or employee satisfaction
Context	Sykehjem, omsorgssenter	Nursing home, long-term facilities
Tilleggssøkeord:	Norway OR Norwegian Time pressure OR lack of time Lived experience long shifts OR 12-hour shifts OR shift length OR long days	

Tabell 2. PICo-skjema med søkeord

3.3 Kritisk vurdering

Ifølge helsebiblioteket finnes det forskjellige sjekklister for de ulike typene studiedesign, og det er to overordnede spørsmål man kan bruke. Det første går ut på om artikkelen har en klart formulert problemstilling, og det andre går ut på om designet som artikkelen bruker er egnet for å svare på problemstillingen (Helsebiblioteket, 2016). For å vurdere artiklens forskningsmetoder, har jeg brukt sjekklister som et hjelpemiddel for å kunne arbeide med kritisk vurdering. Hensikten med å ta kritiske vurderinger er å sjekke om artikkelen er relevant og sterk samt om den har begrensninger i forbindelse med den informasjonen som letes etter (Thidemann, 2019, s. 26).

Flertallet av forskningsartiklene som er benyttet kommer fra Norge, med unntak av to som kommer fra henholdsvis Sveits og USA. Sveits har mange likhetstrekk til Norge, derfor ble denne artikkelen beholdt. En svakhet med artiklene, kan være artikkelen fra USA fordi det ikke har like mye likhetstrekk til Norge. Etter å ha lest artikkelen ble det valgt å beholde den, fordi den inneholdt relevante funn som har en overføringsverdi til norske forhold i forbindelse med utbrenthet hos sykepleiere på sykehjem. Alle artiklene hadde relevante funn opp mot problemstillingen i oppgaven.

4.0 Resultat

I dette kapitlet finner man en tematisk sammenstilling av funnene fra forskningsartiklene. En skjematisk fremstilling av funnene kan sees i vedlegg 2.

4.1 Sammenstilling av funn fra forskning

I den tematiske fremstillingen kommer det frem diverse faktorer som kan fremme og hemme sykepleiers jobbtilfredshet.

4.1.1 Fremmede faktorer

Arbeidsforhold og arbeidsmiljø

Et godt og støttende arbeidsmiljø er viktig for jobbtilfredsheten (Andresen et al., 2017; Lied et al., 2021; White et al., 2019), og spesielt viktig er det å ha nok ansatte og ressurser (Schwendimann et al., 2016; White et al., 2019), i tillegg til å involvere og støtte sykepleiere. Dette kan bidra til å fremme engasjement, redusere omsorgssvikt og forbedre pasientsikkerheten (White et al., 2019). I henhold til studien til Lied (2021) er det å ha et støttende arbeidsmiljø viktig i forbindelse med kvalitet, pasientsikkerhet, utøvelse av sykepleie, i tillegg til at sykepleiere bedre kan håndtere utfordringer som blant annet tidspress. I et støttende miljø vil utviklingen av tillit være viktig i forbindelse med utfordringer, det kan være den tiltroen man har til at man kan håndtere utfordringene sammen. Det handler også om mulighetene for samarbeid og fordeling av oppgaver (Lied et al., 2021).

Ledere på sykehjem har fått større ansvar som medfører at de ikke er like ofte til stede i avdelingene. Når ledere ikke er til stede i avdeling, kan det bli mindre kontinuitet fordi ingen har den daglige oversikten, samt sykepleierne følte at de ikke ble sett, og at arbeidsinnsatsen deres ble lite verdsatt (Ingstad, 2010). Støttende ledere er viktig (Andresen et al., 2017; Lied et al., 2021; Schwendimann et al., 2016), og da spesielt for å opprettholde kvaliteten i tjenesten, fordi de har et ansvar når det kommer til det å fremme kvalitetsarbeid (Haugland & Reime, 2019; Lied et al., 2021). En god måte kan være å ha en åpen og endringsvillig organisasjonskultur (Lied et al., 2021).

Individuelle faktorer

Ifølge Andresen (2017) hadde autonomi i jobben en sterk forbindelse med jobbtilfredshet (Andresen et al., 2017), mens Schwendimann (2016) fant ingen assosiasjon mellom autonomi og jobbtilfredshet. Andre faktorer som var knyttet til jobbtilfredshet var trygghet på arbeidsplassen og medbestemmelse (Schwendimann et al., 2016), samt variasjon i arbeidsoppgaver og muligheten til å utvikle kompetansen (Andresen et al., 2017). Ifølge Andresen (2017) opplevde mange av sykepleierne i studien jobbtilfredshet, og dette kan trolig ha en sammenheng med at de opplever mange situasjoner på jobb der mennesker er i sorg eller i verste fall dør, og dette kan antageligvis gi dem et annet perspektiv som kan føre til at de setter større pris på livet sitt. I tillegg opplever de også meningsfulle situasjoner når de jobber så tett med mennesker, og tilbakemelding fra pasienter, brukere og pårørende kan ha en positiv virkning på jobbtilfredsheten (Andresen et al., 2017).

Arbeidstidsordninger

I studien til Haugland & Reime (2019) kommer det frem at grunnet sykepleiermangelen, trengs det at sykepleiere som jobber deltid, begynner å jobbe heltid. De fleste sykepleiere som arbeider deltid, gjør det for å kunne ha mer fritid, i tillegg til grunner knyttet til livsstils- og familieverdier, for eksempel omsorg for barn. Det kom også frem at de ikke hadde valgt større stillingsprosent grunnet den ubekvemme arbeidstiden, men at faglige utfordringer, bedre lønn, redusert arbeidsbelastning og bedre arbeidsmiljø, hadde positiv innvirkning på motivasjonen til å øke stillingsstørrelsen (Haugland & Reime, 2019). Hos Andresen (2017) viser funn at både lønn og høyere stillingsprosent også har en positiv assosiasjon med jobbtilfredshet (Andresen et al., 2017). Det finnes et stort behov for kompetansen til sykepleiere, og derfor kan det være en fordel å skape en heltidskultur. Dette vil kreve at det iverksettes tiltak og et oppgjør med holdninger, yrkesetikk og deltidskultur (Haugland & Reime, 2019).

Det å ha langturnus kan føre til en mindre stressende arbeidssituasjon, større fleksibilitet, engasjerte ansatte som tar ansvar, god pasientsikkerhet og fornøyde pasienter. De ansatte har mer tid å fordele oppgaver på samt at man kan tilrettelegge for pasienters individuelle behov på en bedre måte, for eksempel ved å la de som vil sove lengre gjøre det. Sykepleierne

i studien følte på en større grad av mestring. For å oppnå dette må en omorganisering av arbeidshverdagen til, der de ansatte arbeider som et team og ser vekten som en sammenhengende vakt. Det understrekes også at det er når hele teamet har langvakter, fordelene oppstår, som for eksempel mindre vaktskifter og bedre tid. Det nevnes i tillegg at langvakter kan ha sine utfordringer, som kan tyde på at det er forskjellig hvordan resultatet kan bli, fra sted til sted (Ingstad & Amble, 2015).

4.1.2 Hemmende faktorer

Truende tidspress

Flere av studiene påpeker at sykepleiere ikke har nok tid eller ressurser til å utføre viktige oppgaver knyttet til pasienter (White et al., 2019; Munkeby et al., 2023; Ingstad, 2010; Lied et al., 2021). Tidspresset kan ha negative innvirkninger på sykepleiere, ved at de blant annet blir mer instrumentell og rutinebasert, som igjen kan medføre en negativ konsekvens når det kommer til pasienter og sykepleieres evner til å vurdere og observere (Lied et al., 2021).

I studien til Lied (2021) kommer det frem at arbeidskravene til sykepleierne er for store i forhold til tiden de har til rådighet, og da spesielt oppgaver knyttet til pasientnært arbeid. Bakgrunnen for tidspresset kan være lave bemanningsnivåer og antall pasienter per sykepleier, noe som kan tyde på at det er en sammenheng mellom bemanning, antall pasient per sykepleier, kvalitet og pasientsikkerhet (Lied et al., 2021). For eksempel ble oppgaver som adekvat medikamenthåndtering, pasientinvolvering og det å støtte og snakke med pasienter, ofte utelatt (Lied et al., 2021). I henhold til Ingstad (2010) kommer det frem at arbeidssituasjonen på sykehjem opplevdes som hektisk fordi det skrives ut flere, og gjerne sykere, pasienter fra sykehus til sykehjem. Dette fører til at arbeidsoppgaver må prioriteres, som igjen fører til at oppgaver utover de mest grunnleggende behov falt vekk, som for eksempel det å snakke eller gå tur (Ingstad, 2010). Når sykepleiere ikke har nok til tid å utføre enkle oppgaver som det å støtte og snakke med pasientene, utgjør dette en trussel mot både kvalitet og pasientsikkerhet (Ingstad, 2010; Lied et al., 2021). Flere studier påpeker at når sykepleierne ikke hadde nok tid i arbeidshverdagen, så følte de seg utilstrekkelig i arbeidet sitt og de fikk dårlig samvittighet (Munkeby et al., 2023; Ingstad, 2010).

Sykepleiere tar i tillegg på seg oppgaver utover de opprinnelige arbeidsoppgavene sine (Ingstad, 2010; Munkeby et al., 2023), noe som oppleves som en forstyrrelse og belastning. Når det kommer til arbeidsoppgaver som ikke er direkte knyttet til sykepleieres kompetanse, som for eksempel renhold og kjøkkenarbeid, ble dette også sett på som en forstyrrelse for pasientkontakt (Ingstad, 2010). I disse tilfellene måtte de prioritere arbeidsoppgaver, noe som førte til god samvittighet for de oppgavene som ble gjort, og dårlig samvittighet i forbindelse med de oppgavene som ikke ble gjort (Munkeby et al., 2023). Stress i form av dårlig samvittighet kan ha en sammenheng med utbrenthet (Lied et al., 2021), og som man kan se i studien til Munkeby (2023), er den psykologiske og følelsesmessige konsekvensen av dårlig samvittighet blant annet maktesløshet, en følelse av utilstrekkelighet, skyldfølelse og utbrenthet (Munkeby et al., 2023).

Stressende arbeidsforhold og utbrenthet

I studien til Schwendimann (2016) viser funn at de ansatte med lav jobbtilfredshet hadde større sannsynlighet for å slutte i jobben, og i tillegg viste de oftere tegn til utmattelse, utbrenthet samt de viste fysiologiske tegn til stress som hodepine og trøtthet. Ifølge Andresen (2017) er stress en konsekvent faktor når det kommer til jobbtilfredshet. Sykepleieryrket er et veldig stressende yrke med stor arbeidsmengde, og de opplever en stressbelastning når de ikke får utført de arbeidsoppgaver de skal. Dette kan føre til lav jobbtilfredshet, og sammen med stress er dette to faktorer som kan assosieres med å slutte i jobben (Andresen et al., 2017). Studien til Schwendimann (2016) fant ingen sammenheng mellom stress i forhold til arbeidsmengde og jobbtilfredshet, men den viser en klar forbindelse mellom stress forårsaket av konflikter på arbeidsplassen og jobbtilfredshet. Konfliktene kunne være mellom kolleger i forhold til medbestemmelse i arbeidsoppgaver eller til leder i forhold til bruk av kompetanse og/eller mangel på anerkjennelse (Schwendimann et al., 2016).

Tidspress i arbeidshverdagen og utbrenthet kan ifølge Lied (2021) ha en relasjon, ved at høye forventninger og belastende krav kan føre til en langvarig, stressende arbeidssituasjon. Dette medfører at sykepleiere føler seg utilstrekkelig i arbeidet sitt, som igjen kan medføre et moralsk stress og utbrenthet. Det moralske stresset gikk ut på at sykepleiere måtte gå imot sine verdier og gjerne arbeidsmetoder, for å kunne ivareta kvaliteten, noe som medførte

skyldfølelse og en følelse av utilstrekkelighet. Disse følelsene kan påvirke kvaliteten og pasientsikkerheten (Lied et al., 2021). Ifølge White (2019) har sykepleiere som er utbrent en mye større sjanse for å ikke klare å gjennomføre nødvendige oppgaver knyttet til pasienter, og dette kan gå utover pasientsikkerheten (White et al., 2019).

5.0 Drøfting

5.1 Arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser

Et godt og støttende arbeidsmiljø er viktig for jobbtilfredsheten til sykepleiere (Andresen et al., 2017; Lied et al., 2021; NOU 2023: 4; White et al., 2019), og når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet så handler det om balansen mellom jobbkrav og jobbkontroll. Ifølge Lied (2021) så er arbeidskravene til sykepleierne for store i forhold til ressursene de har tilgjengelig, noe som spesielt går utover oppgaver knyttet til pasientnært arbeid, som for eksempel det å snakke med og støtte pasientene (Lied et al., 2021). Ett av formålene til arbeidsmiljøloven er å sikre et helsefremmende og meningsfylt arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1a). For å kunne skape helsefremmende arbeidsplasser, og dermed også øke jobbtilfredsheten til de ansatte, vil det være gunstig å oppnå en balanse mellom kravene som stilles og jobbkontrollen. Det beste alternativet vil være å skape en organisasjonsstruktur som har høye arbeidskrav med god kontroll, fordi dette fører til mestringsfølelse hos de ansatte, samt det vil fremme jobbengasjement og unngå utbrenthet (Ingstad, 2019, s. 184). Det å fremme jobbengasjement vil trolig gi sykepleierne mer motivasjon og arbeidsglede, og dette kan gjøres ved å gi dem ansvar, som for eksempel å bli primærkontakt for en pasient (Ingstad, 2019, s. 188). Det å få tildelt ansvar kan være en bekreftelse på at lederen viser dem tillit, noe som etter egen erfaring kan føre til økt arbeidsglede og vilje til å gjøre sitt beste i jobben. En del av jobbkontrollen handler om selvbestemmelse, og ifølge Andresen (2017) har denne faktoren en sterk forbindelse med jobbtilfredshet (Andresen et al., 2017), men det kan likevel virke som det er individuelt fordi funn fra en annen studie viste imidlertid ingen forbindelse mellom selvbestemmelse og jobbtilfredshet (Schwendimann et al., 2016).

Det er ofte tidspress samt organisatoriske og psykososiale forhold som kan være en utfordring i dagens arbeidssituasjon (Ingstad, 2019, s. 182), og ved å ha et støttende

arbeidsmiljø kan sykepleiere bedre håndtere utfordringene som er knyttet til dette, fordi de ansatte har tillit til hverandre og klarer å håndtere utfordringene sammen. Gode arbeidsmiljø handler også om å få til godt samarbeid mellom de ansatte og en god fordeling av oppgaver (Lied et al., 2021). På denne måten henger arbeidsmiljøet også sammen med kvalitet i tjenesten og pasientsikkerhet (Lied et al., 2021), ved at sykepleierne blir involvert i avgjørelser og har støtte på arbeidsplassen (White et al., 2019), for å bedre kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Hvis det derimot ikke finnes et støttende arbeidsmiljø, kan det trolig gå utover trivsel og samhold hos de ansatte, i tillegg til å skape konflikter på arbeidsplassen. Konflikter på arbeidsplassen kan være en stressfaktor for mange, og ifølge Schwendimann (2016) er det en klar forbindelse mellom konflikter på arbeidsplassen og jobbtilfredshet hos de ansatte (Schwendimann et al., 2016).

Den sosiale delen av arbeidsmiljøet handler som nevnt blant annet om støtte fra kolleger, men også om støtte fra ledelsen. Støtte fra ledere er viktig (Andresen et al., 2017; Lied et al., 2021; Schwendimann et al., 2016), og spesielt i forbindelse med å opprettholde kvaliteten i tjenesten, fordi de har et ansvar når det kommer til å fremme kvalitetsarbeid (Lied et al., 2021; Haugland & Reime, 2019). I sammenheng med dette bør de være bevisst på organisasjonskulturen på sin arbeidsplass, fordi det er ofte organisasjonskulturen som endres ved en forbedring av kvaliteten på tjenesten (Ingstad, 2019), det kan dermed være lurt å ha en åpen og endringsvillig organisasjonskultur (Lied et al., 2021). Organisasjonskulturen henger nemlig ofte sammen med trivsel, samhandling og kvalitet (Ingstad, 2019). Ett av kjennetegnene til jobbtilfredshet er at den ansatte har fysisk og psykisk trygghet på arbeidsplassen. Hvis en ansatt skal kunne føle trivsel og trygghet, er det viktig at den har en tilhørighet til arbeidsplassen i tillegg til en mening med arbeidet den utfører (NOU 2023: 4).

Ifølge Ingstad (2010) har ledere på sykehjem fått større ansvar, noe som har ført til at de er oftere vekke fra avdelingene. Når lederne ikke er til stede i avdelingen fører dette til at sykepleiere ikke føler seg sett i det arbeidet de gjør, og at arbeidsinnsatsen ikke blir verdsatt (Ingstad, 2010). Ledere er rollemodeller for sine ansatte, og ved å være til stede, for eksempel spise lunsj med sine ansatte eller ta en kaffe med pasientene, viser de at dette er en viktig del av organisasjonskulturen (Ingstad, 2019). Det er trolig viktig at ledere er klar over hvilke faktorer sykepleiere ser på som nødvendige på en arbeidsplass. Hvis vi ser på

arbeidstakere med høyere utdanning og mer kompetanse har de et behov for å være med å bestemme, de vil ha variasjon i arbeidsoppgaver, faglig og personlig utvikling, faglig ansvar og oppleve selvstendighet (Ingstad, 2019; NOU 2023: 4). Disse faktorene samsvarer godt med faktorer knyttet til jobbtilfredshet som er funnet i forskning, som er trygghet på arbeidsplassen og medbestemmelse (Schwendimann et al., 2016), samt variasjon i arbeidsoppgaver og muligheten til å utvikle kompetansen sin (Andresen et al., 2017).

5.2 Arbeidstidsordninger som en fremmede faktor

I rapporten til helsepersonellkommissjonen kommer det frem at arbeidstid er et av tiltaksområdene som skal være med på å bidra til en endring i tjenestene (NOU 2023: 4, s. 16). I studien til Haugland & Reime (2019) understrekes det at grunnet sykepleiermangelen, trengs det at sykepleiere som jobber deltid, begynner å jobbe heltid (Haugland & Reime, 2019), fordi en konstant økning i bemanningen ikke er bærekraftig (NOU 2023: 4, s. 15). Derfor kan det være gunstig å skape en heltidskultur for å få brukt kompetansen på en bedre måte, både for sykepleiere, arbeidsgiver, pasienter og brukere (Moland, 2021, s. 8), i tillegg så viste funn fra forskning at en høyere stillingsprosent hadde en positiv forbindelse med jobbtilfredshet (Andresen, 2017). Det å få til en heltidskultur er mest sannsynlig en stor utfordring for sykehjemmene og resten av sektoren, men siden flere ansatte mener at dagens arbeidstidsordninger er krevende, og vil ha individuell tilpasning (NOU 2023: 4, s. 182), er det tenkelig at organisasjonene vil komme godt ut av å prøve å få det til. Dette stemmer godt overens med rapporten til Moland (2021), som understreker at organisasjoner med heltidskultur kan oppleve enklere rekruttering, selvstendige ansatte og styrket omdømme (Moland, 2021, s. 5). Det vil imidlertid bli en krevende prosess, med et oppgjør med holdninger, yrkesetikk og deltidskultur (Haugland & Reime, 2019), i tillegg til et oppgjør med de små helgestillingene som for øvrig er en av de største utfordringene for heltidskultur (Moland, 2021).

Først og fremst så finnes det et stort potensial i turnusordningene for en mer helsefremmende arbeidshverdag, men dette potensiale er per dags dato ikke tatt ut (Ingstad, 2019, s. 192). For å skape en mer helsefremmende ordning bør ledere planlegge en turnus som ivaretar helsen til de ansatte, for eksempel ved å unngå for mange sein-tidlig vakter (Ingstad, 2019, s. 192). Ved å fremme gode fleksible ordninger, kan dette være med på å

skape et godt arbeidsmiljø (NOU 2023: 4, s. 181), noe som også hadde en positiv innvirkning på motivasjonen til å øke stillingsstørrelsen hos sykepleiere (Haugland & Reime, 2019). Andre faktorer som spilte positivt inn på å øke stillingsprosentene, og dermed også nærme seg heltidskultur, var faglige utfordringer på arbeidsplassen, redusert arbeidsbelastning og bedre lønn (Haugland & Reime, 2019). Når det gjelder lønn, så hadde dette i tillegg en positiv assosiasjon med jobbtilfredshet (Andresen et al., 2017).

De fleste sykepleierne som jobbet deltid, gjorde det for å få mer fritid, og noen hadde andre grunner som for eksempel familieliv og ubekvem arbeidstid i heltidsstillingene (Haugland & Reime, 2019). På bakgrunn av denne argumentasjonen kan det muligens være fordelaktig og ha mer fleksible og gjerne individuelle ordninger, fordi en av faktor som er knyttet til jobbtilfredshet er nemlig fleksibilitet når det kommer til arbeidstid (NOU 2023: 4, s. 176). En del av å forbedre arbeidstidsordningene i helse- og omsorgstjenesten kan være å innføre langvakter, og i forbindelse med dette er det dokumentert gode effekter på arbeidsmiljø, kvalitet på tjenesten og stillingsstørrelse (Moland, 2021). ifølge studien til Ingstad & Amble (2015) kan dette føre til en mindre stressende arbeidssituasjon med større fleksibilitet, god pasientsikkerhet og fornøyde pasienter (Ingstad & Amble, 2015). Dette tolkes som at langvaktturnus kan være en god løsning for å få en forbedret arbeidshverdag, med ansatte som har en høy grad av jobbtilfredshet. Langvaktturnus har likevel sine utfordringer, og det kan virke som at resultatet kan bli forskjellig fra sted til sted, derfor er det viktig å understreke at de gode effektene av langvakter ikke oppstår før organiseringen av arbeidsplassen er lagt om på en slik måte at hele teamet jobber langvaktturnus, samt ser vekten som en sammenhengende vakt (Ingstad & Amble, 2015).

5.3 Truende tidspress og oppgavedeling

I rapporten til helsepersonellkommissjonen argumenterer de for at det ikke er bærekraftig med en kontinuerlig økning i bemanningen, men at det heller må iverksettes tiltak for å effektivisere de ressursene vi har (NOU 2023: 4, s. 15). Ett av disse tiltakene handler om å få til en strukturert organisering av oppgavedelingen, der det fordeles oppgaver etter kompetanse, noe som kan være med på å opprettholde og forbedre kvaliteten i tjenesten. Det vil i tillegg øke effektiviteten, redusere ressursbruken og gi økt trivsel og motivasjon for de ansatte (NOU 2023: 4, s. 131). En slik oppgavedeling vil frigjøre tid hos sykepleierne (NOU

2023: 4, s. 149), som de da kan bruke på arbeidsoppgaver som faller under deres kompetanse. Det kommer nemlig frem gjennom forskning at sykepleiere ikke har nok tid eller ressurser til å utføre viktige arbeidsoppgaver (White et al., 2019; Munkeby et al., 2023; Ingstad, 2010; Lied et al., 2021), noe som gjør at sykepleierne må prioritere hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Dette medfører igjen at oppgaver som det å ha støtte og snakke med pasienter, pasientinvolvering og adekvat medikamenthåndtering faller vekk, og dette utgjør en trussel mot både kvalitet og pasientsikkerhet (Ingstad, 2010; Lied et al., 2021). Et annet utfall av tidspresset og prioriteringen av oppgaver var ifølge forskning at sykepleierne følte seg utilstrekkelig i arbeidet sitt og de fikk dårlig samvittighet (Munkeby et al., 2023; Ingstad, 2010). Denne dårlige samvittigheten førte til at sykepleierne følte seg maktesløs, de hadde skyldfølelse og utbrenthet (Munkeby et al., 2023). Selv om sykepleierne allerede hadde for høy arbeidsbelastning i forhold til tiden de hadde til rådighet, tok de på seg oppgaver utover de opprinnelige arbeidsoppgavene sine (Ingstad, 2010; Munkeby et al., 2023). Dette kan tolkes som at det er en dårlig inndeling av oppgaver, som fører til at sykepleierne hele tiden må utføre andre oppgaver enn deres egne, noe som ifølge Ingstad (2010) føltes som en forstyrrelse og belastning.

Sykehjem har ofte en organisasjonskultur som går ut på at «alle gjør alt», noe som kan tyde på at oppgavedeling ikke er så utbredt (Melby et al., 2022). I denne kulturen vil det være naturlig at sykepleierne utfører oppgaver som ikke er direkte knyttet til sin kompetanse, noe som blir sett på som en forstyrrelse for pasientkontakten. Eksempler på slike oppgaver kan være kjøkkenarbeid og renhold (Ingstad, 2010; Melby et al., 2022). Noen oppgaver kan likevel vær viktige for dem å delta i, for eksempel oppgaver knyttet til stell, fordi det ofte gir et helhetlig bilde av pasienten. Hvis oppgavedelingen skal fungere vil det dermed være nødvendig å tilrettelegge for gode relasjoner og godt samarbeid mellom de yrkesgruppene som utfører oppgaven, og sykepleierne (Melby et al., 2022, s. 77). På denne måten kan man sikre at observasjoner som er gjort blir videreformidlet på en god måte, som sannsynligvis vil føre til at pasientsikkerheten og kvaliteten opprettholdes. En viktig del av arbeidet med oppgavedeling er å ivareta forsvarlighetskravet, som for øvrig er hjemlet i helsepersonelloven § 4 og helse- og omsorgstjenesteloven §4-1 (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, § 4-1; Helsepersonelloven, 1999, § 4), noe som vil si at både ledere og sykepleiere har et ansvar når det gjelder dette. Ledere bør i denne sammenhengen sikre at det er nok ansatte og ressurser,

fordi dette er et viktig aspekt av tidspresset. Bakgrunnen for tidspresset kan være nemlig være lave bemanningsnivåer og antall pasienter per sykepleier (Lied et al., 2021).

5.4 Stressende arbeidsplasser og utbrenthet

Sykepleiere opplever stress i forbindelse med arbeidssituasjonen, og dette stresset kan oppstå i forbindelse med belastningen av å arbeide tett på mennesker som for eksempel er terminalt syke, har smerter eller opplever sorg (Kristoffersen, 2016a, s. 277). På en annen side kan det å arbeide tett på mennesker i diverse livssituasjoner kan gi sykepleiere et annet perspektiv på livet, noe som kunne ha en sammenheng med at sykepleiere følte på jobbtilfredshet og gjerne også et tilfredsstilt liv. I tillegg understrekes det at mange opplevde situasjonene som meningsfulle, og tilbakemelding fra pasienter og pårørende hadde en positiv innvirkning på jobbtilfredsheten (Andresen, 2017). Situasjonene som innebar å jobbe tett med mennesker kan oppleves som psykologisk stress og en tolkning av begrepet viser at det vil være individuelt hva som kan være stressende og ikke (Kristoffersen, 2016a, s. 247). Dette samsvarer med forskning ved at Andresen (2017) fant en forbindelse mellom stress fra for høy arbeidsmengde og jobbtilfredshet, mens Schwendimann (2016) ikke fant noe forbindelse mellom disse faktorene. Dette tolkes som at det er individuelt om arbeidsmengden til sykepleiere oppleves som stressende eller ikke. I tillegg er det mulig at det å jobbe tett med mennesker vil for noen sykepleiere føre til jobbtilfredshet, mens andre vil oppleve det som krevende og en belastning. Dette vil si at når en sykepleier møter en stressende situasjon så vil det enten føre til en stressbelastning, eller det kan føre til mestring (Samdal et al., 2016; Kristoffersen, 2016a, s. 248).

Ifølge Lied (2021) kan tidspresset som sykepleiere kjenner på i sin arbeidshverdag føre til at de føler seg utilstrekkelig i arbeidet sitt, noe som igjen kan medføre at de blir utbrent. I tillegg kan høye forventninger og belastende krav føre til en langvarig, og stressende arbeidssituasjon, noe som også kan føre til utmattelse og utbrenthet (Lied et al., 2021). Maslach (2003) påpeker at de to dimensjonene utmattelse og kynisme, blant annet kan oppstå ved overarbeid (Maslach, 2003), noe som stemmer overens med funnene til Lied (2021). I tillegg kan tegn på utmattelse være trøtthet, hodepine og redusert arbeidsglede (Tynes et al., 2018). Pasienter og brukere forventer antageligvis å bli behandlet på en god og

trygg måte når de møter sykepleiere på sykehjem, men med bakgrunn i argumentasjonen over kan det virke som at stress og utbrenthet er utbredt på sykehjem. Ifølge White (2019) har sykepleiere som er utbrent en mye større sjanse for å ikke klare å gjennomføre nødvendige oppgaver knyttet til pasienter, og dette kan gå utover pasientsikkerheten (White et al., 2019). Med tanke på at sykepleieryrket er et stressende yrke med høy arbeidsbelastning, og at høy arbeidsbelastning og langvarig stress er to av faktorene som kan føre til utbrenthet, er det tenkelig at ledere bør sette inn tiltak som kan lette arbeidshverdagen, og opprettholde kvalitet og pasientsikkerhet. Et tiltak kan være å fremme jobbensgjement ved å ha en god organisasjonsstruktur, fordi jobbensgjement fører til motivasjon og arbeidsglede (Ingstad, 2019), i tillegg til det å oppleve sosial støtte på arbeidsplassen (Tysnes et al., 2018).

6.0 Konklusjon

For å oppsummere så har oppgaven tatt for seg det komplekse temaet jobbtilfredshet blant sykepleiere på sykehjem. Det har igjennom forskning og litteratur blitt indentifisert hemmende og fremmende faktorer knyttet til dette. I tillegg omfatter oppgaven to tiltak som ifølge helsepersonellkommisjonen kan være med på å skape en mer bærekraftig helse- og omsorgstjeneste, og en bedre arbeidshverdag for sykepleiere på sykehjem. Disse er oppgavedeling og forbedret arbeidstidsordninger. De fremmende faktorene går ut på å skape et godt og støttende arbeidsmiljø, som igjen kan øke jobbtilfredsheten hos sykepleiere. Når det kommer til arbeidstidsordninger kan dette være med på å bedre arbeidshverdagen på sykehjem, ved å skape en heltidskultur som igjen kan gi sykepleiere en mer fleksibel arbeidstid, redusert arbeidsbelastning og mer faglige utfordringer, i tillegg til at kompetansen blir brukt på en bedre og mer effektiv måte. Langvakter kan være et godt alternativ, fordi det er dokumentert at disse kan være med på å skape mindre stressende arbeidsplasser og økt jobbtilfredshet.

Når det gjelder hemmende faktorer så tar oppgaven for seg tidspress og dårlig samvittighet opp imot oppgavedeling, og det kan se ut til at det tidspresset sykepleiere kjenner på i sin arbeidshverdag kan forbedres ved en god og strukturert oppgavedeling. Dette kan nemlig føre til en mer effektiv arbeidshverdag med motiverte sykepleiere som trives i jobben. Med tanke på stress og utbrenthet som hemmende faktorer så kan det virke som at sykepleieryrket er et stressende yrke fordi det innebærer å arbeide tett med mennesker i forskjellige livssituasjoner. Typiske stressfaktorer for sykepleiere er for høy arbeidsmengde i forhold til tiden de har til rådighet. Det kan virker som om det er individuelt hva som virker stressende og ikke, men hvis en sykepleier går i en stressende arbeidshverdag for lenge kan dette bli kronisk stress, som igjen kan igjen føre til utbrenthet. Derfor kan det være fordelaktig å redusere arbeidsmengden og tidspresset, for eksempel ved oppgavedeling og forbedrede arbeidstidsordninger. Ved å ta tak i både fremmende og hemmende faktorer i tillegg til bærekraftige tiltak, kan dette være med på å legge grunnlaget for en mer tilfredsstillende og bærekraftig jobbhverdag for sykepleiere på sykehjem.

7.0 Bibliografi

- Alvsvåg, H. & Aadland, E. (2019). *Profesjonsetikk i sjukepleie*. Samlaget.
- Andresen, I. H., Hansen, T. & Grov, E. K. (2017). Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. *Nordic journal of nursing research*, 37(2), 90-99. <https://doi.org/10.1177/2057158516676429>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Braut, G. S. & Aarheim, K. A. (2020). *Det norske helsesystemet : ei innføring i organisering, styring og politikk*. Samlaget.
- Haugland, V. L. & Reime, M. H. (2019). Heltid eller deltid? Sykepleieres arbeidstidspreferanser. *Sykepleien forskning (Oslo)*, (79832), e-79832. <https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2019.79832>
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m.* (LOV-2011-06-24-30). Helse- og omsorgsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Helsebiblioteket. (2016). *Sjekklistet*. <https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no/4.kritisk-vurdering/4.1-sjekklistet>
- Helsepersonelloven. (1999). *Lov om helsepersonell* (LOV-1999-07-02-64). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64/>
- Ingstad, K. (2010). Arbeidsforhold ved norske sykehjem - idealer og realiteter. *Vård i Norden*, 30(2), 14. <https://doi.org/10.1177/010740831003000204>
- Ingstad, K. (2019). *Organisasjon og ledelse : i helsefag og sykepleie* (1. utgave. utg.). Gyldendal.
- Ingstad, K. & Amble, N. (2015). En ny ro med langturnus: Less job stress with 12-hour shifts. *Nordic journal of nursing research*, 35(3), 152-157. <https://doi.org/10.1177/0107408315584705>
- Jia, Z., Kornstad, T., Stølen, N. M. & Hjemås, G. (2023). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040* (2023/2). S. sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsmarkedet-for-helsepersonell-fram-mot-2040/_attachment/inline/487396f0-0469-49de-8b79-092941ac346f:9861f0cf62d33b5643028f02e0e8f7c22f80a709/RAPP2023-02.pdf

- Kristoffersen, N. J. (2016). Stress og mestring. I G. H. Grimsbø (Red.), *Grunnleggende sykepleie: Bind 3: Pasientfenomener, samfunn og mestring* (3. utgave. utg., s. 237-286). Gyldendal Norsk Forlag.
- Kristoffersen, N. J., Nortvedt, F., Skaug, E.-A. & Grimsbø, G. H. (2016). Hva er sykepleie? I G. H. Grimsbø (Red.), *Grunnleggende sykepleie: Bind 1: Sykepleie - fag og funksjon* (3. utgave. utg., s. 15-27). Gyldendal Norsk Forlag.
- Lied, I. B., Lindgren, M. L. & Helberget, L. K. (2021). Tidspress blant sykepleiere kan påvirke kvalitet og pasientsikkerhet: en systematisk review. *Klinisk sygepleje*, 35(3), 242-254. <https://doi.org/10.18261/issn.1903-2285-2021-03-05>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Curr Dir Psychol Sci*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Melby, L., Gunnes, M., Haukelien, H. & Obstfelder, A. (2022). *Frigjøring av sykepleierkapasitet gjennom ny ansvars-/oppgavedeling og bruk av teknologi* (2022:00211). Norsk sykepleierforbund. <https://www.nsf.no/sites/default/files/2023-01/Frigj%C3%B8ring%20av%20sykepleierkapasitet%20gjennom%20ny%20ansvars-%20og%20oppgavedeling%20og%20bruk%20av%20teknologi.pdf>
- Moland, L. E. (2021). *Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur - En kunnskap- og eksempelsamling* (2021:01). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/10337.pdf>
- Munkeby, H., Bratberg, G. & Devik, S. A. (2023). Meanings of troubled conscience in nursing homes: nurses' lived experience. *Nurs Ethics*, 30(1), 20-31. <https://doi.org/10.1177/09697330221117261>
- NOU 2023: 4. (2023). *Tid for handling - Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou202320230004000dddpdfs.pdf>
- Samdal, O., Wold, B., Harris, A. & Torsheim, T. (2017). *Stress og mestring* (IS-2655). Helsedirektoratet. https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring/Stress%20og%20mestring.pdf/_attachment/inline/11df8af9-831e-4535-aaef-43178fa9b389:faf7b30a63b6004ff91eb7d4bbf2c6a89c4d4718/Stress%20og%20mestring.pdf

- Schwendimann, R., Dhaini, S., Ausserhofer, D., Engberg, S. & Zúñiga, F. (2016). Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes - a cross sectional survey study. *BMC Nurs*, 15(1), 37-37.
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0160-8>
- Skaug, E.-A. (2016). Kritiske vurderingsprosesser og dokumentasjon av sykepleie. I G. H. Grimsø (Red.), *Grunnleggende sykepleie: Bind 1: Sykepleie - fag og funksjon* (3. utgave. utg., s. 337-372). Gyldendal Norsk Forlag.
- Thidemann, I.-J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter : den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2. utgave. utg.). Universitetsforlaget.
- Tynes, T., Sterud, T., Løvset, E. K., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M. U., Bjerkan, A. M., Bakke, B. & Aagestad, C. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk* (3 (2018)). Statens arbeidsmiljøinstitutt.
<https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2558672>
- Tømmerås, A. M. & Thomas, M. J. (2022). *Nasjonale befolkningsframskrivninger 2022* (2022/29). S. sentralbyrå.
https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivninger/artikler/nasjonale-befolkningsframskrivninger-2022/_attachment/inline/8ae078d1-56a0-4c95-b940-8e54bb8f3c6e:5a17b2780840431ff182fd5a5a71f7a5b5790455/RAPP2022-29.pdf
- White, E. M., Aiken, L. H. & McHugh, M. D. (2019). Registered Nurse Burnout, Job Dissatisfaction, and Missed Care in Nursing Homes. *J Am Geriatr Soc*, 67(10), 2065-2071. <https://doi.org/10.1111/jgs.16051>

Vedlegg 1- Søkehistorikk

DATABASE	DATO	SØK NR.	SØKEORD/KOMBINASJON	ANTALL TREFF	KOMMENTARER
Medline	15.04.23	1	Nurse OR nurses OR nursing AND Job satisfaction OR lived experience AND nursing homes OR long-term facilities	1205	<u>Inklusjon:</u> Engelsk og norsk, dansk og svensk <u>Eksklusjon:</u> 2013-2023
		2	Norway OR Norwegian	240 557	
		3	S1 AND S2	48	<u>Valgt artikkel:</u> Meaning of troubled conscience in nursing homes: nurses lived experience.
Medline	16.04.23	1	Nurse OR nursing OR nurses AND time pressure OR lack of time AND Nursing homes OR long-term facilities	424	<u>Inklusjon:</u> Engelsk og norsk, dansk og svensk <u>Eksklusjon:</u> 2013-2023 <u>Valgt artikkel:</u> Registered Nurse Burnout, Job Dissatisfaction, and Missed Care in Nursing Homes
CHINAL	15.04.23	1	Nurse OR nurses OR nursing AND Satisfaction with job OR job satisfaction AND Norway OR Norwegian	175	<u>Inklusjon:</u> Engelsk og norsk, dansk og svensk <u>Eksklusjon:</u> 2013-2023 <u>Valgt artikkel:</u> Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs
CINAHL	16.04.23	1	Nurse OR nurses OR nursing AND long shifts OR 12 hour shifts OR shift length OR long days AND nursing homes OR long-term facilities	308	<u>Inklusjon:</u> Engelsk og norsk, dansk og svensk <u>Eksklusjon:</u> 2013-2023 <u>Valgt artikkel:</u> En ny ro med langturnus – less stress with 12-hour shifts
CINAHL	30.04.23	1	Nurse job satisfaction AND nursing homes or long-term facilities	48	<u>Inklusjon:</u> Engelsk og norsk, dansk og svensk <u>Eksklusjon:</u> 2013-2023 <u>Valgt artikkel:</u> Factors associated with high job satisfaction among care works in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study
Manuelle søk	30.04.23		Det ble utført manuelle søk i faglitteratur, rapporter og annen litteratur.		Tidspress blant sykepleiere kan påvirke kvalitet og pasientsikkerhet Arbeidsforhold ved norske sykehjem
			Det ble gjennomført et søk på Sykepleien sin nettside.		Heltid eller deltid - sykepleieres arbeidstidspreferanser

Vedlegg 2: Skjematisk fremstilling av forskningsartikler

Forfatter	Tittel	Hensikt	Design / Metode	Utvalg	Resultat	Kommentar
(Andresen et al., 2017)	Norwegian nurses quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs	Analysere sykepleieres tilfredshet med jobben og livet sitt	Analyserte data fra undersøkelse og utførte bivariat og multivariat statistisk analyse	498 sykepleiere	De fant høy tilfredshet med jobb og liv, men at flere vil ha blant annet fast jobb og mindre stressbelastning på jobb.	
(Munkeby et al., 2023)	Meanings of troubled conscience in nursing homes. nurses lived experience	Fokuserte på samvittigheten til sykepleiere ved sykehjem	Kvalitativ forskningsdesign.	Åtte sykepleiere	Artikkelen kom frem til to ting: 1.Dårlig samvittighet i forbindelse med å vike fra idealet – svikte pasienter, illojal mot kolleger og ikke utføre arbeidsoppgave. 2.Dårlig samvittighet i forbindelse med realiteten – helsesystemet og kompensere for dårlig samvittighet.	
(White et al., 2019)	Registered Nurse Burnout Job Dissatisfaction and Missed Care in Nursing	Undersøke forholdet mellom utbrenthet hos sykepleiere, misnøye med jobben og manglende omsorg på sykehjem.	Denne studien var en tverrsnittsanalyse av 2015 RN4CAST-US sykepleierundersøk	687 sykepleiere	30% av sykepleierne var meget utbrent, 31% var misfornøyd med jobben, 72% hadde glemt en eller flere nødvendige oppgaver på siste vakt grunnet mangel på tid eller ressurser.	

			elsesdata fra California, Florida, New Jersey og Pennsylvania		1 av 5 sykepleiere fikk ikke utført oppgaver knyttet til omsorg til pasienter.	
(Ingstad & Amble, 2015)	En ny ro med langturnus	Undersøke hvordan langvakter påvirker sykepleiere som stress, kontinuitet og ansvar.	Kvalitativ studie	16 sykepleiere	Resultatene tyder på at langvakter faktisk reduserer stress og øker både arbeidskontinuitet og ansvarlighet. Dette oppstår først og fremst når alle avdelingsansatte jobber langvakter. Videre betyr færre skiftbytter mer tid brukt med pasienter og bedre kommunikasjon.	
(Ingstad, 2010)	Arbeidsforhold ved norske sykehjem - idealer og realiteter	Undersøke hvordan jobbsituasjonen til sykepleiere har endret seg, og undersøke hvordan eldre sykepleiere takler de høyere kravene.	Kvalitativ studie	Dybdeintervju med 22 sykepleiere	Resultatene viser at sykepleierne som arbeider på sykehjem har høye arbeidskrav i kombinasjon med lite tid og andre ressurser. Som en følge av dette brister idealet.	Studien er fra 2010, men den er fremdeles relevant i dagens situasjon, derfor ble den valgt.

(Lied et al., 2021)	Tidspress blant sykepleiere kan påvirke kvalitet og pasientsikkerhet	Belyse hvordan tidspress påvirker kvaliteten og pasientsikkerhet.	Systematisk oversiktsartikkel	Inkluderte åtte forskningsartikler	Flere av studiene viser en sammenheng mellom arbeidskrav og tidspress. Forventninger og konsekvent tidspress kan påvirke sykepleiers egen oppfatning av sin egen praksis.	
(Schwendimann et al., 2016)	Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes – a cross sectional survey study	Hensikten med studien var å beskrive jobbtilfredshet hos ansatte på sykehjem og å undersøke forbindelsen mellom faktorer knyttet til arbeidsmiljø, stressfaktorer på arbeidsplassen og helseproblemer.	Tverrsnittstudie der de brukte data fra en nasjonal studie utført i Sveits.	162 sykehjem med til sammen 4 145 ansatte	Studien kom frem til at over 30% opplevde høy jobbtilfredshet, og faktorer som ble assosiert med jobbtilfredshet var blant annet støttende ledere, godt teamarbeid, trygghet, nok bemanning og ressurser og konflikter.	Studien er utført i Sveits, men den er tatt med grunnet likheten mellom Norge og Sveits.
(Haugland & Reime, 2019)	Heltid eller deltid - sykepleieres arbeidstidspreferanser	Hensikten med studien var å finne faktorer som påvirker	Tverrsnittsstudie med eksplorativt design. De hadde en	206 sykepleiere svarte på	Studien kom frem til at det var faktorer som fritid, barn og økonomi som var de viktigste grunnene til at sykepleiere velger	

		stillingsstørrelsen til sykepleiere, og finne ut hva som kan motivere deltidsansatte til en høyere stillingsprosent.	spørreskjemaundersøkelse blant sykepleiere.	spørreundersøkelsen.	deltidsstillinger. Ubekvem arbeidstid var den største grunnen til at de ikke valgte større stilling. En overkommelig arbeidstid og faglige utfordringer motiverte deltidsansatte til høyere stilling.	
--	--	--	---	----------------------	---	--

Tabell 3. Skjematisk fremstilling av funn fra forskningsartikler



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

SYKF390

Predefinert informasjon

Startdato:	05-06-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	09-06-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
Flowkode:	203 SYKF390 1 O 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	287
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	7719
----------------------	------

Sett hake dersom Ja
besvarelsen kan brukes
som eksempel i
undervisning?:

Jeg bekrefter Ja
innlevering til
biblioteket *:

Egenerklæring *: Ja
Inneholder besvarelsen Nei
konfidensielt
materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenaun: (Anonymisert)
Gruppenummer: 60
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei