

Anonym

Utbrenthet hos sykepleiere som jobber med kronisk syke barn («FAGARTIKKEL»)

Emnekode: HSYK3003

Kull: 2018

Eksamensdato: 03.06.21

Kandidatnummer: 10072

Antall ord: 4440

Bacheloroppgave i Sykepleie

Juni 2021

Anonym

Utbrenthet hos sykepleiere som jobber med kronisk syke barn («FAGARTIKKEL»)

Emnekode: HSYK3003

Kull: 2018

Eksamensdato: 03.06.21

Kandidatnummer: 10072

Antall ord: 4440

Bacheloroppgave i Sykepleie
Juni 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for medisin og helsevitenskap
Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie



Kunnskap for en bedre verden

Abstrakt

Innledning: Artikkelen undersøker hvilke belastende og beskyttende faktorer sykepleiere som jobber med kronisk syke barn med multifunksjonshemninger og store omsorgsbehov opplever i sin arbeidshverdag.

Metode: For å undersøke nyansene, mangfoldet og personlige erfaringer når det kommer til belastende og beskyttende faktorer hos sykepleiere i arbeidshverdagen ble det gjennomført kvalitativ semistrukturerte intervju. Dette studiet var i samarbeid med en kommunal avlastningstjeneste, og det ble intervjuet sykepleiere med erfaring innen det å jobbe med kronisk syke barn med multifunksjonshemninger og store omsorgsbehov. Intervjuene ble gjennomført i mars 2021 og prinsippene for systematisk tekstkondensering ble brukt for å analysere intervjumaterialet.

Resultat: Studien har avdekket flere belastende og beskyttende faktorer som oppleves hos i sykepleierens arbeidshverdag. Hovedfunnene innen belastende faktorer består av turnus, lønn, arbeidsmengde, ledelse, emosjonell tyngde, fysisk tyngde, det å legge fra seg jobben og samarbeid med pårørende. Hovedfunnene når det kommer til beskyttende faktorer som gjør til at sykepleierne mestrer og er motivert for å stå i jobben sin gikk ut på at jobben var emosjonelt givende, betydningen av godt arbeidsmiljø og trening.

Konklusjon: De belastende faktorene indikerer at det er ubalanse mellom kravene sykepleierne opplever i arbeidshverdagen og ressursene til å håndtere disse kravene. Det er på generell basis viktig å være bevisst på arbeidskrav i arbeidshverdagen til sykepleiere, og styrke opp om faktorer som fremmer godt arbeidsmiljø, slik som de beskyttede faktorene som var funn i dette prosjektet, for å forhindre en utbrenthet eller at sykepleierne slutter. Det er også viktig at de individuelle sykepleierne er flinke til å identifisere hva som unike belastende faktorer de opplever, og skaper mestringsmekanismer som de kan bruke i sine situasjoner.

Abstract

Introduction: The article examines triggers and coping mechanisms that nurses who work with children with chronic conditions and multifunctional disabilities that needs great care experience in their everyday work.

Method: To investigate nuance, diversity and subjective experiences when it comes to triggers and coping mechanisms in nurses in everyday work, four qualitative semi-structured interviews were conducted. This study was in collaboration with a municipal relief service, and nurses with experience in working with chronically ill children with multifunctional disabilities needs great care were interviewed. The interviews were conducted in March 2021 and the principles of systematic text condensation were used to analyze the interview material.

Result: The main points related to the nurses' experience of stressful factors in the ward can be divided into two categories; "Work organization and framework conditions" and "requirements in everyday work". Factors within work organization and framework conditions consist of rotation, salary, workload and management. Within requirements in everyday work, the factors emotional weight, physical weight, quitting the job and cooperation with relatives were the most important points that emerged among the nurses. The main findings when it comes to protective factors that make the nurses master and are motivated to stand in their job were that the job was emotionally rewarding, the importance of a good working environment and training.

Conclusion: Trigger factors indicate that there is an imbalance between the demands the nurses' experience in their everyday work and the resources to deal with these demands. On a general basis, it is important to be aware of work requirements in the working day of nurses, and to strengthen factors that promote a good working environment, such as the protective factors that were found in this project, to prevent burnout or that nurses quit. It is also important that the individual nurses are good at identifying what are unique stressful factors they experience, and create coping mechanisms that they can use in their situations.

Innholdsfortegnelse

<i>Introduksjon</i>	1
<i>Metode</i>	3
Datainnsamling.....	3
Analyse.....	4
<i>Resultat</i>	5
Arbeidsorganisering og rammebetingelser.....	5
Krav i arbeidshverdagen.....	6
Mestringsressurser.....	8
<i>Diskusjon</i>	10
Belastende faktorer.....	10
Beskyttende faktorer.....	11
Studiens styrker og svakheter.....	12
<i>Konklusjon</i>	13
Referanseliste	14
<i>Vedlegg 1: Intervjuguide</i>	15
<i>Vedlegg 2: Informasjonsskriv</i>	19

Introduksjon

Sykepleie er et yrke som består av mange spennende utfordringer, og har en bred arbeidsbeskrivelse. Det er veldig komplekst, omfattende og innebærer store arbeidskrav. Tall fra statistisk sentralbyrå viser at helse- og sosialtjenester har sykefravær over gjennomsnittet i forhold til andre næringer (1). En av faktorene til dette kan være at sykepleiere, som andre yrker med nær kontakt med andre mennesker, er spesielt utsatt for utbrenthet (Vedlegg 3) (2).

Utbrenthet er et syndrom som består av følelsesmessig utmattelse og kynisme som ofte forekommer blant individer som jobber med mennesker, i dette prosjektet fokuseres det på sykepleiere (3).

Et sentralt aspekt ved utbrenthetssyndromet er økt opplevelse av følelsesmessig utmattelse. Utbrenthet kjennetegnes av opplevelse av at emosjonelle ressurser er oppbrukt, og at arbeidstakere ikke lenger er i stand til å gi av seg selv. Et annet aspekt er utvikling av negative, kyniske holdninger og følelser i relasjon til brukerne sine. Slike negative reaksjoner på brukere kan være knyttet til opplevelsen av følelsesmessig utmattelse, og det ser ut som disse to aspektene er knyttet sammen når det kommer til utbrenthet. Et tredje aspekt av utbrenthetssyndromet er tendensen til å evaluere seg selv negativt, spesielt med tanke på ens arbeid med pasienter. Arbeidstaker føler seg misfornøyd med seg selv og misfornøyd med prestasjonene på jobben (3).

Konsekvensene av utbrenthet er potensielt veldig alvorlige for den enkelte arbeidstaker, klientene og de større institusjonene der de samhandler. Tidligere forskning på utbrenthet blant helsepersonell og sykepleiere antyder at utbrenthet kan føre til en forverring av kvaliteten på omsorg eller service som tilbys av helsepersonellet. Som igjen fører til høy turnover, stort fravær og lav moral (3–7).

Et studie fra USA i 2004 viser at medfølelsetretthet er vanlig, og skjer episodisk blant helsepersonell som jobber med kronisk syke barn (4). Tall fra statistisk sentralbyrå viser at 4 av 10 helsearbeidere, inkludert sykepleiere, føler seg utmattet ved endt arbeidsdag (2). Denne emosjonelle trettheten utviklet seg over tid, og førte til mer seriøs og langvarig utbrenthet (4).

Dette studie peker på 32 forskjellige risikofaktorer for utbrenthet, samt mestringsmekanismer for å unngå dette. Risikofaktorene var blant annet det å se pinefulle inngrep gjort på barn, mye tristhet, mye død, urealistiske forventninger til sykepleieren, bemanningsmangel, mye

papirarbeid, følelse av at hele systemet ikke fungerer, endringer i rollen som sykepleier, mangel på utfordring, mangel på støtte fra ledelsen, for lite tid, dobbeltskift eller overtid og det å bli for engasjert i pasientene sine (4).

Mestringsmekanismene var både personlig og jobb relaterte strategier. Kortsiktige personlige strategier gikk ut på å gjøre aktiviteter som fremmer egenomsorg, som trening, meditering, journalføring, ha relasjoner utenfor jobb, positive tanker og holdninger og bruk av humor. Langvarige strategier gikk ut på å reflektere over hva som kan være egne utfordringer knyttet til arbeidet, lage en egen filosofi rundt arbeidet man gjør og ha støttende forhold til både kollegaer og sine nærmeste (4).

Jobbrelaterte kortsiktige mestringsstrategier var det å ta tid borte fra jobb (ferier, dager av), sette grenser for når man var på jobb, debriefing med kolleger etter en stressfull dag, debriefing formelt hvis det hadde skjedd traumatiske ting som død og endring av hvilke pasienter man hadde. Langvarige mestringsstrategier var å utvikle støttende profesjonelle forhold, ha et rammeverk man jobbet innenfor, ha bevissthet over personlige og profesjonelle grenser, bytte av jobb og evt videre utdanning eller kursing for å bedre kunne takle arbeidet man har (4).

Viktigheten av sosial støtte hos familie og kolleger kommer også igjen i et studie fra Tyrkia i 2017. I dette studie rapporterte også sykepleiere at de føler seg ofte ubrukelig og hjelpeløse som følge av å ikke kunne hjelpe kronisk syke barn, eller redusere smertene de går igjennom. Dette kunne føre til opplevelse av å bli følelsesmessig oppbrukt på jobb, og å ikke ha energi til sin egen familie da de kom hjem. Risikoen var derfor større for, som nevnt tidligere, å utvikle kyniske, negative holdninger til jobben og følelse av å måtte distansere seg selv (3;5).

Viktige stressorer når det kom til arbeidet som sykepleier i et studie fra Tyrkia i 2003 er for lite personale, lite utstyr, lav lønn, dårlig tilrettelagte pasientrom eller andre rom sykepleiere bruker mye, egne helseproblemer og problemer knyttet til forholdet mellom sykepleiere og ledelsen (6).

Tidligere forskning peker på at det er mange forskjellige belastende og beskyttende faktorer når det kommer til utbrenthet i hverdagen hos en sykepleier. Målet med dette studie er å undersøke hvilke belastninger/krav og beskyttende faktorer sykepleiere som jobber med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger og store omsorgsbehov opplever i sin arbeidshverdag.

Metode

For å undersøke sykepleieres opplevelser relatert til faktorer som oppleves krevende/belastende, og hvilke faktorer som oppleves beskyttende når det gjelder sykepleie til barn med multifunksjonshemming og store omsorgsbehov ble det i dette studie brukt kvalitativ metode. Denne metoden ble brukt for å kunne beskrive, analyse og fortolke kvaliteter, egenskaper eller karaktertrekk ved problemstillingen. Metoden ble også brukt for å bidra til å kunne presentere nyanse, mangfold og subjektive erfaringer hos sykepleierne (8). Dette studiet var i samarbeid med en kommunal avlastningstjeneste, og metoden ble valgt med tanke på studiets formål og hvilke ressurser de kunne stille opp med når det kom til antall sykepleiere.

De kvalitative dataene ble innhentet via individuelle intervju ved hjelp av en intervjuguide (vedlegg 1), sammen med medstudent. Prosjektskisse og intervjuguide ble skrevet med grunnlag i relevante forskningsartikler som ble søkt etter på Oriano.no, samt boken "Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag" (8). Intervjuguiden og informasjon om studien (Vedlegg 2) ble utlevert til avdelingen i forkant av intervjuene.

Datainnsamling

Da hensikten med studiet var å få forståelse og innsikt i sykepleiernes opplevelser og erfaringer, ble individuelle semistrukturerte intervju overveid til å være mest hensiktsmessig og praktisk mulig å gjennomføre. Vi intervjuet 4 sykepleiere som jobber klinisk i avdelingen. Det var ønskelig med sykepleiere i fast stillingsprosent som har jobbet i avdelingen over lengre tid (1 år eller mer). I forkant av intervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide for å sikre at informantene fikk de samme spørsmålene og at ingen sentrale spørsmål ble utelatt. Denne ble i forkant godkjent av prosjektveileder. Guiden var veiledende og til hjelp for å få med alle aspektene som er viktig for oppgaven. Oppfølgingsspørsmål ble stilt der det var interessant for oppgaven og det var naturlig. Intervjuene ble utført på Google Meet og varte i 45 min – 1 t. Ethiske dilemmaer rundt anonymitet ble i forkant av intervjuet diskutert og vurdert, og det ble vektlagt at alle deltagerne ikke skal kunne gjenkjennes. Deltagerne ble informert om deres rettigheter, både muntlig rett før intervjuet og skriftlig da de ble tilsendt intervjuguiden. Samtykke ble innhentet muntlig. Intervjuene er anonymisert og behandlet konfidensielt.

Analyse

Intervjuene av de totalt 4 sykepleierne ble transkribert til et skriftlig materiale som ble analysert ved hjelp av prinsippene for systematisk tekstkondensering (STC). Som første del av STC ble helhetsinntrykk hentet ut, altså hvilke foreløpige temaer som kunne identifiseres

fra teksten i "Fugleperspektiv". I denne delen av analysen gikk rådataene fra ca 28 sider til 9 sider. I neste del av analysen ble det identifisert meningsdannende enheter, disse ble tematisert og satt opp i grupper. Til slutt ble de viktigste og mest sentrale temaene satt opp i en samlet skildring (8).

Resultat

Analysen av intervjuene viste at alle deltagerne i studiet hadde opplevd en eller flere belastende faktorer i hverdagen som sykepleier for barn med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger og store omsorgsbehov. Disse risikofaktorene er delt inn i to kategorier: Arbeidsorganisering og arbeidssituasjon. Arbeidsorganisering går ut på alle faktorene som omhandler rammebetingelser og hvordan arbeidshverdagen til sykepleierne er lagt opp. Arbeidssituasjon omhandler hvilke fysiske eller psykiske faktorer sykepleierne opplever som belastende. Analysen viste også at de hadde forskjellige mestringsstrategier som gjorde til at de mestret og ble motivert til å stå i jobben. Resultatet av analysen er sammenfattet i tre hovedkategorier: arbeidsorganisering og rammebetingelser, krav i arbeidsdagen og mestringsressurser.

Arbeidsorganisering og rammebetingelser

Jeg synes det er veldig mange kveldsvakter, og kveld-tidligvakter. Det kan være en utfordring å sove mellom vakter og slappe av når man kommer hjem. Det blir slitasje over tid på det.

(Deltager 2)

Den største belastende faktoren innen organiseringen av arbeidet var turnus. Alle deltagere følte at selv om de har ønsketurnus og mulighet for å påvirke denne selv, måtte de ofte gjøre endringer. Selv om man hadde stor frihet til å tilpasse turnusen til livet man levde, var det vanskelig å planlegge langt frem i tid og det var vanskelig å holde oversikt på slutten av turnusperioden. En av deltagerne uttrykte at det var enklere å planlegge langt fram i tid med vanlig turnus, da du ofte jobbet mer stabilt med de samme menneskene, og at det var enklere å bytte vakter på den måten. Tre av fire deltagere var enige om at det er en påkjenning å jobbe mange kveld-tidlig vakter over tid, og at det ofte kunne være en utfordring å sove mellom vaktene eller slappe av da de kom hjem.

Det er demotiverende når man føler at man er veldig, veldig mye på jobb, men at dette ikke vises på lønsslippen.

(Deltager 1)

To av deltagerne vektla at lønnen var demotiverende og at dette kunne oppleves som en belastende faktor. De fortalte at det noen ganger føltes ut som at man var på jobb hele tiden,

uten at dette var synlig på lønsslippen. En av deltagerne vektla at det hadde vært motiverende hvis det hadde kommet et initiativ for å beholde sykepleierne slik at de ikke slutter eller bytter jobb, særlig når det er stort fokus i media på jobben sykepleiere gjør.

En av deltagerne fortalte en stor belastende faktor var at det ofte forekom ekstra arbeidsoppgaver, enten ved det organisatoriske eller at man skal følge opp noe. Dette gjorde det krevende å skulle gi barna en god dag og sørge for at alle hadde det bra, men på samme tid holde oversikt over det organisatoriske og ha ansvarsvakt. Vedkommende følte at det til tider kunne være høye forventninger over hva de som sykepleiere skulle rekke over.

Vi har en leder som kanskje kunne ha satt litt mer grenser for seg selv, ting er lagt opp til at hun skal være med på alt, men det kan være litt for mye.

(Deltager 1)

Dette leder oss til neste belastende faktor innen arbeidsorganisering, viktigheten av å ha en leder som var tilstede og synlig i avdelingen, og som har forståelse for arbeidet på avdelingen. Alle deltagerne var enige i at det var viktig at ledelsen har god kommunikasjon, der lederen var tydelig og rettferdig. Dette fortalte alle deltagerne at de følte lederen var veldig flink til. En av deltagerne fortalte at lederen kanskje kunne sette mer grenser for seg selv.

Krav i arbeidshverdagen

Jeg synes det er krevende når barna er så syke og man ikke vet hvor lenge de vil leve. Det er krevende å se alle prosedyrene de skal gjennom.

(Deltager 3)

Alle deltagerne vektla at de synes det var krevende når barna var syke, og ikke visste hvor lenge de kom til å leve. Flere hadde vært i situasjoner hvor de hadde hatt barn i fanget som plutselig hadde blitt blå eller fått epileptisk anfall. De fortalte at selv om de var forberedt på at noe slikt kan skje, er det ganske skummelt når det først skjer. En av deltagerne fortalte at det er krevende å gå av vakt når et barn er dårlig, og ikke få oppdatering før neste gang man kommer på jobb igjen. En annen deltager fortalte at det kan være psykisk belastende å ha så

mye ansvar, og det kan være krevende å stå i så tungt arbeid over lengre tid, særlig når barnet er dårlig.

En deltager fortalte en belastende faktor for vedkommende var at når man jobbet med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger er det ofte mangel på tilbakemeldinger. Dette kunne føre til at det var vanskelig å få den gode følelsen av at man har gjort en bra jobb. Vedkommende fortalte at man gjorde det beste man kan, men at det kreve mye å være barnas talsmann uten tilbakemeldinger fra selve barnet.

Det er enkelte ganger det har vært tung for brukeren og barnet har en dårlig periode, og da tar jeg det med meg hjem.

(Deltager 4)

Alle deltagerne fortalte at de prøver mest mulig å legge fra seg jobben når de kommer hjem, men det er vanskelig enkelte dager hvis det har vært tungt for barnet eller hvis barnet har vært dårlig over lengre tid og man ikke ser bedring. En av deltagerne fortalte også at det har blitt tyngre etter vedkommende fikk barnebarn, at det da ble ekstra tungt å tenke på barna på avdelingen. En annen av deltagerne fortalte at til tider kunne det føles ut som man bare var på jobb. At med en vid og bred arbeidsbeskrivelse der man har mye ansvar, og der man føler at feil får så store konsekvenser, blir det belastende i lengden.

Vi jobber mye med fokus på at det skal være ergonomisk, men det er ikke alltid det er opplagt til det. Jeg kjenner det veldig i håndledd og ryggen. Barna har mange uforutsette bevegelser

(Deltager 1)

Alle deltagerne fortalte at jobben på avdelingen var fysisk krevende. Det er mye mobilisering, barn som er i spasme, uforutsette bevegelser, epilepsi, og deltagerne fortalte at man er mye i bevegelse, både høyt og lavt, i løpet av en arbeidsdag. Enkelte barn må man løfte mye på, og selv om det er stort fokus på å jobbe ergonomisk, er det ikke alltid opplagt til det. Flere av deltagerne fortalte at det er mange som kjenner på fysiske belastninger etter å ha jobbet på avdelingen, særlig i nakke, skuldre, hender og rygg.

To av deltagerne vektla at en belastende faktor til tider var samarbeid med pårørende eller familien. De fortalte at det er varierende hvor involvert en foreldre eller pårørende ønsker å være, og selv om de fleste samarbeid går veldig fint, er det noen ganger at pårørende ikke svarer på telefonen og det kunne oppleves som frustrerende. Familie eller pårørende er ofte i

sorg, og det bare fordi det er nødvendige at de sender barna sine til avdelingen. En av deltagerne fortalte at selv om de er takknemlige, kan det enkelte ganger kan være enklere å kritisere sykepleieren enn å prisgi de. Vedkommende fortalte at det er veldig få som klapper deg på skulderen og sier at du er flink.

Mestringsressurser

Jeg liker fokuset til avdelingen. Gi barn kos, vær nær de, oppmerksomhet, fysisk kontakt, lese for de, synge for de. De gjør hverdagen enklere når de kommer med et lite smil.

(Deltager 3)

Alle deltagerne vektla at den største beskyttende faktoren ved arbeidet deres på avdelingen var at det var emosjonelt givende. De vektla at det ikke bare var en hverdag som man stresser seg igjennom, men at fokuset når man kom på jobb var at man skal gjøre det beste for at barna skal ha en god hverdag. Flere av deltagerne opplever at de får brukt seg selv både som menneske, og som sykepleier. En av deltagerne fortalte at det var viktig for vedkommende å få et nært forhold til barna, at man blir glad i de, og at man vil bare hjelpe slik at de har det fint.

Det er viktig for meg å ha gode kollegaer og godt arbeidsmiljø, ha det gøy, morsomt og trivelig på jobb. At man får hjelp og ressurser og trygghet når man trenger det, og at man slipper å stå alene i det.

(Deltager 2)

Alle deltagerne fortalte også at en beskyttende faktor var et godt arbeidsmiljø hvor man har støtte av kollegaer. Flere fortalte om viktigheten ved god kommunikasjon seg imellom, der man får hjelp, ressurser og trygghet når man trenger det, og at man slipper å stå i ting alene. Der de kan diskutere, få hjelp av kollegaer, og at alle er seriøse og har kompetanse. De fortalte at det er lettere hvis man har det gøy og trivelig på jobb. En av deltagerne vektla også det var viktig at det var lav terskel for å snakke med leder.

To av deltagerne fortalte også at de er flinke til å snakke om ting som skjer, rett etter det har skjedd noe (debrifing). Avdelingen har ingen faste møter, men deltagerne fortalte om viktigheten av å få snakke om alt man har i hode, og få roet seg ned.

Jeg er glad i å være ute og friluftsliv. Jeg føler det er mye mer givende å være ute i marka, enn å møtes på kafe og diskutere jobb.

(Deltager 4)

Trening ble også nevnt av to av deltagerne som en viktig beskyttende faktor. En av deltagerne var bevisst på bruke en del av sin fritid i naturen, i stedet for å møtes på kafe og diskutere jobb. En annen av deltagerne fortalte at vedkommende hadde begynt på en livsstilsendring, og på den måten tok tak i stress. Vedkommende fortalte at dette var noe vedkommende hadde lært tidligere, og at det i tillegg har hjulpet mye å begynne å trene.

Diskusjon

Hensikten ved studiet var å identifisere hvilke belastende og beskyttende faktorer som oppleves hos sykepleiere som jobber med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger og store omsorgsbehov. Hovedpunktene relatert til sykepleiernes opplevelse av belastende faktorer på avdelingen kan deles inn i to kategorier; "arbeidsorganisering og rammebetingelser" og "krav i arbeidshverdagen". Faktorer innenfor arbeidsorganisering og rammebetingelser består av turnus, lønn, arbeidsmengde og ledelse. Innenfor krav i arbeidshverdagen var faktorene emosjonell tyngde, fysisk tyngde, det å legge fra seg jobben og samarbeid med pårørende de viktigste punktene som kom fram blant sykepleierne. Hovedfunnene når det kommer til beskyttende faktorer som gjør til at sykepleierne mestrer og er motivert for å stå i jobben sin gikk ut på at jobben var emosjonelt givende, betydningen av godt arbeidsmiljø og trening. Spørsmål som tas opp i diskusjon er om resultatet kan sees i sammenheng med tidligere forskning på området, samt studiens styrker og svakheter. Resultatene vil bli diskutert i følgende underkapittel; Belastende faktorer, beskyttende faktorer og studiets styrker og svakheter.

Belastende faktorer

Det er tidligere blitt dokumentert at for stor arbeidsmengde, tidspress og rollekonflikter er viktige årsaker og belastningsfaktorer når det kommer til utbrenthet (2). Utbrenthet blir i dag beskrevet som et begrep med tre dimensjoner: emosjonell utmattelse, depersonalisering (emosjonell distansering) og opplevelse av redusert personlig ytelse i jobben. Sykepleiere fra tidligere studier forteller at de føler ofte at det kan være store avstander mellom hva som er ønskelig å oppnå i løpet av en arbeidsdag, og hva som er mulig (2-3). Flere forskningsartikler viser at både lav lønn, lange arbeidsdager, vid og bred arbeidsbeskrivelse, for mange arbeidsoppgaver, mye dataarbeid og lite støtte fra ledelsen er belastende faktorer for mange sykepleiere når det kommer til arbeidsorganisering og rammebetingelser (4;6-7). Dette kan i følge en forskningsartikkel fra USA gjort i 2004 føre til at sykepleiere fungerer dårligere på jobb eller hjemme til familien (4).

Med bakgrunn i tidligere studiene og resultatene fra eget prosjekt viser det at selv om sykepleierne på avdelingen ikke føler seg utbrente, opplever de mange av de belastende faktorene som kan legge grunnlag for utbrenthet over tid. Når det kommer til de belastende faktorene innen arbeidsorganisering og rammebetingelser forteller alle deltagerne at lange arbeidsdager og turnusarbeid er belastende, to av deltagerne at lønnen er demotiverende, en deltager forteller at det er mange ekstraoppgaver og alle er enige om at det er viktig å ha en leder som har god kommunikasjon og er til stede. Dette indikerer at det er en ubalanse

mellom opplevelse av kravene i arbeidsorganiseringen og rammebetingelsene, og ressurser til å håndtere disse kravene. I likhet med et studie gjort i USA fra 2004 er svarene fra sykepleierne når det kommer til belastende faktorer overraskende like selv om sykepleierne kommer fra forskjellige bakgrunner og antall år med arbeidserfaring. Dette kan komme av at de jobber med den samme pasientgruppen, og fordi barna med kroniske sykdommer, store omsorgsbehov eller multifunksjonshemminger trenger sykepleiere som har forskjellige roller eller kommer fra forskjellige bakgrunner (4).

Når det kommer til belastende faktorer knyttet til krav i arbeidshverdagen er det ofte delen av utbrenthet som omhandler følelsesmessig eller emosjonell utmattelse som er aktuell. Når de emosjonelle ressursene hos sykepleierne er oppbrukt, føler de at de ikke lengre er i stand til å gi av seg selv (2-3). I artikkelen fra USA forteller sykepleiere at belastende faktorer de opplever er at det er tøft å se smertefulle prosedyrer gjort på barn, mye tristhet, død, urimelige forventninger fra familier, det å bli overinvolvert eller krysse profesjonelle linjer og det å se barn ikke kunne få en "normal" hverdag (4). I en annen artikkel fra Tyrkia fra 2017 forteller sykepleiere at de føler seg hjelpeløse og ubrukelig når de ikke kan hjelpe barna eller redusere smertene de går igjennom (5).

Sykepleierne i dette studie fortalte også at de opplever ubehagelige opplevelser med familie eller pårørende som tar frustrasjon ut på personalet. Tidligere studier støtter resultatet i dette studie ved at sykepleierne på avdelingen opplever mange av disse belastende faktorene. Alle deltagerne i dette studie fortalte at de følte det emosjonelt belastende når barna var mye syke, og hvis det skjedde noe akutt, var det vanskelig å opprettholde de profesjonelle linjene og ikke bli overinvolvert i barna. De fortalte også om hvordan det var vanskelig å legge fra seg jobben hvis det skjedde noe med barna. Når det kom til å samarbeidet med pårørende var det i noen tilfeller vanskelig, og man møtte noen ganger urimelige forventninger. Et viktig funn i studiet knyttet til det alle deltagerne fortalte var at jobben er fysisk krevende, og at selv om arbeidsoppgaver er tilrettelagt ergonomisk er det vanskelig i praksis med denne pasientgruppen.

Beskyttende faktorer

Generelle råd når det kommer til å bevare arbeidsgleden er å snakke med noen om hvordan du har det på jobb, ta deg fri når du har fri og trene (2). Sykepleierne i dette studie fortalte om flere beskyttende faktorer som gjør til at de mestrer og er motivert for å stå i jobben. En av disse hovedfunnene når det kommer til beskyttende faktorer som alle deltagerne nevnte var at arbeidet var emosjonelt givende, og at man fikk brukt seg selv både som menneske og

som sykepleier. En annen beskyttende faktor var at det var godt arbeidsmiljø på avdelingen, der de fikk de ressursene og tryggheten de trengte fra hverandre og fra ledelsen. Den siste beskyttende faktoren var bruk av trening som en avkoblingsteknikk og ressurs for at de la fra seg jobben når de kom hjem. Alle disse faktorene blir støttet opp av tidligere forskning på området. I et studie fra Tyrkia i 2017 viser til at sosial støtte fra kollegaer og familie gjorde det enklere å stå i jobben under ugunstige arbeidsforhold (5). Andre forskningsartikler viser til flere beskyttende faktorer som trening, meditasjon, venner utenfor jobb, debriefing og finne en filosofi for hvorfor du utfører jobben og gjenkjenning av triggere som kan føre til utbrenthet (4;7).

I dette studie fortalte to av deltagerne at de var flinke på debriefing, og snakke sammen når det hadde skjedd noe akutt og at dette kunne støtte de i stressfulle situasjoner. De fortalte også at de var flinke til å variere i arbeidsoppgavene, slik at de ikke hadde tunge pasienter over en lang tid. Begge disse faktorene kan hjelpe på slik at stresset ikke virker så stort, og være med på å styrke arbeidsmiljøet, samt beskytte mot utvikling av utbrenthet på sikt. I dette studie viser det at de bruker mange av de samme beskyttende faktorer som i andre studier, og at det var viktig å ta arbeidsdagene en dag om gangen, og bruke humor i hverdagen (7). Det er viktig å være bevisst på arbeidskrav i arbeidshverdagen til sykepleiere og styrke opp om faktorer som fremmer et godt arbeidsmiljø.

Studiens styrker og svakheter

Et av studiets styrker er at vi intervjuet fire erfarne sykepleiere som hadde jobbet på avdelingen over en lengre periode. Intervjuene kunne ikke holdes fysisk sammen med deltagerne, men ble holdt på Google Meets, og både deltageren og vi som holdt intervjuet satt i rolige omgivelser. En styrke ved intervjuene var at vi var to studenter, slik at en kunne stille spørsmål, mens den andre noterte. Intervjuguiden inneholdt spørsmål for å sikre at informantene fikk de samme spørsmålene og at ingen sentrale spørsmål ble utelatt. Vi opplevde likevel at noen av deltagerne hengte seg opp i den andres spørsmål, og derfor ikke alltid svarte på spørsmålet som faktisk ble stilt. En annen ting som var utfordrende ved datainnsamlingen var at det var utfordrende å notere svarene, ettersom det ikke ble brukt båndopptaker. Derfor gikk vi gjennom transkripsjonen etter intervjuene og utfylte svarene.

Analysens tolkning er heller ikke helt objektivt, da analysen ble utført av en person, og den kan bli farget av egne erfaringer, forventninger og gjennomgått forskning. Dette er derimot noe jeg har vært bevisst på, og har prøvd å se alt i fugleperspektiv for å dra ut de meningsbærende enhetene fra datainnsamlingen. Diskusjonen er forankret i forskning fra

2003 – 2017, selv om dette er et ganske langt tidsrom, viser dette at temaet har vært gjennomgående i en lengre periode og fordi forskningen omhandler sykepleiernes egne erfaringer og opplevelser.

Utvalget i prosjektet er ikke stort nok til å trekke en generell konklusjon rundt sykepleierens opplevelse av belastende og beskyttende faktorer når de jobber med kronisk syke barn, men det støttes av relevant forskning og litteratur på feltet. Dette studiet er relevant for den avdelingen det gjelder, og kan brukes som et springbrett for videre forskning på feltet.

Konklusjon

I dette studiet har vi avdekket flere belastende og beskyttende faktorer som oppleves hos sykepleiere som jobber på avdeling med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger og store omsorgsbehov. Faktorer innenfor arbeidsorganisering og rammebetingelser består av turnus, lønn, arbeidsmengde og ledelse. Innenfor krav i arbeidshverdagen var faktorene emosjonell tyngde, fysisk tyngde, det å legge fra seg jobben og samarbeid med pårørende de viktigste punktene som kom fram blant sykepleierne. Hovedfunnene når det kommer til beskyttende faktorer som gjør til at sykepleierne mestrer og er motivert for å stå i jobben sin gikk ut på at jobben var emosjonelt givende, betydningen av godt arbeidsmiljø og trening. De belastende faktorene indikerer at det er ubalanse mellom kravene sykepleierne opplever i arbeidshverdagen og ressursene til å håndtere disse kravene. Det er på generell basis viktig å være bevisst på arbeidskrav i arbeidshverdagen til sykepleiere, og styrke opp om faktorer som fremmer godt arbeidsmiljø, slik som de beskyttende faktorene som var funn i dette prosjektet, for å forhindre en utbrenthet eller at sykepleierne slutter. Det er også viktig at de individuelle sykepleierne er flinke til å identifisere hva som unike belastende faktorer de opplever, og skaper mestringsmekanismer som de kan bruke i sine situasjoner.

Referanseliste

1. Statistisk sentralbyrå. Sykefravær [Internett]. [oppdatert 03.04.2021; hentet 17.mai 2021] tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/sykefratot>
2. Kristoffersen, N. J., Nortvedt, F., Skaug, E. A., & Grimsbø, G. H. *Grunnleggende sykepleie 3: Pasientfenomener, samfunn og mestring*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2017. 461 s.
3. Maslach, C., & Jackson, S. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 1981;2: ss. 99 - 113.
4. Maytum, J., Heiman, M., & Garwick, A. Compassion fatigue and burnout in nurses who work with children with chronic conditions and their families. *Journal of Pediatric Health Care*. 2004;18(4), ss. 171-179. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2003.12.005>
5. Günüşen, N., Wilson, M., & Aksoy, B. Secondary Traumatic Stress and Burnout Among Muslim Nurses Caring for Chronically Ill Children in a Turkish Hospital. *Journal of Transcultural Nursing*, 2017;29(2). <https://doi.org/10.1177/1043659616689290>
6. Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*. 2003;40(8): ss. 807-827. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(03\)00077-4](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(03)00077-4)
7. Yoder, E. (2010, November). Compassion fatigue in nurses. *Applied Nursing Research*. 2010;24(4): ss. 191-197. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2008.09.003>
8. Malterud, K. *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. 4. utgave. Oslo: Universitetsforlaget; 2018. 254 s.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Introduksjon av oss

Prosjekt 1: Hvilke faktorer oppleves som belastende for sykepleiere som jobber (på avlastningsboliger) med barn med store omsorgsbehov og hvilke faktorer er beskyttende.

Prosjekt 2:

- Presentere oss:
- 3. års sykepleierstudenter som skal skrive prosjektbachelor
 - Spørre om informasjonsskrivet var forståelig og om de har spørsmål ang prosjektet.
 - Si litt om konsekvenser av å være med på intervjuet
- Resultatet kan leses i våre oppgaver som blir lagt ut på NTNU-open. Evt kan de sendes til avdeling etter godkjenning til sommeren?
 - Dokumentasjon av intervjuet
- En vil intervju og en vil notere ned svarene. Dette datamaterialet vil bli slettet etter oppgaven er godkjent.
 - Garantere anonymitet
 - Informere om informantens rett til når som helst å avslutte intervjuet
 - Intervjuets varighet
- Intervjuet vil vare mellom 45min-1t.

Intervjuguide prosjektbachelor

Intro-spørsmål:

1. Hvor lenge har du jobbet som sykepleier?
2. Hvor gammel er du?
3. Hvilken stillingsprosent har du?

- Jobber du med noe annet ved siden av eller ekstra som tilkallingsvikar på avd.?

4. Hvilken funksjon har du på avdelingen?

5. Hvor lenge har du jobbet på avdelingen?

Hoveddel:

1. Kan du beskrive litt hvordan en vanlig arbeidshverdag for deg er her på Gartneriet?

2. Hvordan opplever du at koronapandemien eventuelt har forandret/påvirket din arbeidshverdag?

Vi ønsker nå å spørre noen spørsmål rundt temaet organisering

3. Hvordan opplever du arbeidsdekningen av personale på jobb til vanlig?

4. Hvordan var arbeidsdekningen av personale på jobb under koronapandemien?

- Hva var rutinene dersom du eller noen av dine medarbeidere måtte i karantene?

5. Hvordan lages turnus, får dere være med på å bestemme den?

6. Hva kjennetegner god ledelse for deg?

- Hvordan opplever du at dine forventninger samsvarer med praksis?

7. Hvilken rolle opplever du at ledelsen hadde under koronapandemien?

- Opplevde du noen gang ledelsens rutiner beskjeder eller oppgaver som uforenlige/utfordrende i din sykepleieutøvelse? Hvis ja, hvorfor?

- Hvordan har du opplevd informasjonsflyten fra ledelsen ved raske endringer som følge av pandemien?

8. Hvilke organisatoriske oppgaver er en del av din arbeidshverdag?

- Opplever du noen av disse som utfordrende? Hvorfor?

- Hvordan ble de organisatoriske oppgavene forandret/endret som følge av korona?

- Hvordan var samarbeidet med foreldre/andre etater under pandemien?

Nå ønsker vi å stille noen spørsmål knyttet til selve sykepleieutøvelsen

9. Hvordan synes du det er å jobbe som sykepleier på avdelingen?
10. Hva opplever du forventes av deg som sykepleier på avdelingen?
- Hva opplever du ble forventet av deg under koronapandemien?
11. Opplever du at du får brukt kompetansen din i utførelsen av arbeidet på avdelingen?
12. Hva synes du er krevende i jobben som sykepleier på en avlastningsbolig for barn?
13. Hva opplevde du som krevende i din jobb som sykepleier under koronapandemien?
- Hvordan var det i starten kontra nå, et år senere?
14. Er det noen stressorer du opplever som særlig fremtredende i arbeidshverdagen din?
- Opplevde du at det oppsto nye stressorer i arbeidshverdagen din som følge av korona?
15. Opplever du ofte at du må håndtere nye arbeidsoppgaver? Hvordan opplever du dette?
- Oppsto det nye arbeidsoppgaver som følge av korona?
16. Hva/hvilke ressurser/faktorer er viktig for deg for å utøve god sykepleie?
- Hvordan er din opplevelse av tilgang på disse ressursene i din arbeidshverdag?
 - Hvordan påvirket korona disse ressursene?
17. Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på avdelingen?
- Hvordan var arbeidsmiljøet under koronapandemien?
 - Hva tenker du er viktig for et godt arbeidsmiljø?

Til sist ønsker vi å stille noen spørsmål rundt temaet utbrenthet og betydningen av beskyttende faktorer

18. Har du kjent på opplevelser av å være utbrent i din jobb som sykepleier på Gartneriet?
- Har du opplevd dette før korona eller spesielt i forbindelse med korona?
19. Opplever du arbeidshverdagen din som fysisk og/eller psykisk krevende? Hvis ja, hvorfor?
20. Opplever du at du klarer å legge fra deg jobben når du kommer hjem?

21. Hva er de viktigste faktorene for at du mestrer og er motivert til å stå i jobben din?

- Hvordan har koronapandemien påvirket din mestring og motivasjon i jobben som sykepleier?

22. Hva opplever du er beskyttende/positive faktorer ved avdelingen som gjør arbeidskrav/press mindre?

Spørsmål? Noe du ønsker å legge til eller snakke mer om?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Informasjon om prosjektbachelor *Sykepleiers arbeidshverdag (under koronakrisen)*

Til deg som er sykepleier på

Formål:

Vi er to 3.års studenter på sykepleieutdanningen som skal skrive prosjektbachelor i samarbeid med en kommunal avlastningstjeneste.

Temaene vi ønsker å undersøke er primært *stress* og *utbrenthet* i sykepleiers arbeidshverdag. Student 1 ønsker å undersøke risikofaktorer som kan virke særlig belastende på sykepleierne som jobber på med kronisk syke barn med multifunksjonshemminger og store omsorgsbehov, og risikofaktoren som generelt kan virke belastende uavhengig av hvilken avdeling/sector en sykepleier kan jobbe i.

Student 2 vil undersøke hvordan koronapandemien påvirker sykepleier sin opplevelse av stress i sin arbeidshverdag. Vårt hovedfokus vil altså være rettet mot sykepleierollen og hvordan en arbeidshverdag oppleves for vedkommende.

Foreløpige problemstillinger:

Hvilke faktorer oppleves som belastende for sykepleiere som jobber (på avlastningsboliger) med barn med store omsorgsbehov og hvilke faktorer er beskyttende.

Hvordan har sykepleiere opplevd stress i sin arbeidshverdag som følge av koronapandemien?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Student 1 og student 2 på vegne av Norges Tekniske og Naturvitenskapelige Universitet (NTNU) er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det å delta?

Dette er en kvalitativ studie hvor vi ønsker å samle informasjon fra enkeltpersonen og gå i dybden på deres opplevelser og erfaringer. For å samle denne type informasjon ønsker vi å intervju deg.

Vi har skrevet en intervjuguide som vi sender til avdeling et par dager før første intervju slik at sykepleieren får litt tid til å forberede seg. Intervjuet vil vare mellom 45-60min. Av hensyn til smittevernstiltak vil intervjuet foregå over Google Meet. Vi kommer til å være to studenter til stede, en som intervjuer og en som noterer. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert,

og vi vil understreke at ingen svar er dumme. Vi er interessert i den erfaringen og kunnskapen du sitter på, og setter stor pris på alle svar!

Det er frivillig

Intervjuet er helt frivillig og du kan når som helst trekke deg fra dette forskningsprosjektet, du trenger ikke oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negativ konsekvens for deg dersom du velger å trekke deg.

Ditt personvern

Vi behandler opplysningene fra intervjuet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Intervjuene vil bli anonymisert og det blir ikke tatt opp på lydopptaker. Det er kun student 1 og student 2 som vil ha tilgang på intervjunotatene. Navn og kontaktopplysninger vil ikke benyttes. De utfyllende intervjunotatene vil destrueres når oppgavene våre er godkjent.

Om du har spørsmål, ta kontakt med:

Anonym

Utbrenthet hos sykepleiere («FAGARTIKKEL»)