

Andrea Hafstad (Kandidatnummer: 10009)  
Sandra Emilie Jøssang (Kandidatnummer: 10114)

# Arbeidsmiljø for bemanningsvikarer i sykehus

Prosjektbachelor  
Antall ord: 4284

Bacheloroppgave i sykepleie  
Juni 2023



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



Andrea Hafstad (Kandidatnummer: 10009)

Sandra Emilie Jøssang (Kandidatnummer: 10114)

# **Arbeidsmiljø for bemanningsvikarer i sykehus**

Prosjektbachelor

Antall ord: 4284

Bacheloroppgave i sykepleie  
Juni 2023

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



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## **Sammendrag**

*«I hvilken grad opplever bemanningsvikarer i sykehus et ivaretakende arbeidsmiljø?»*

### **Bakgrunn og hensikt**

Mangel på helsepersonell er et problem som i årene fremover antas å øke betraktelig. Bemanningssentre ved sykehus er interne vikarbyråer som skal sørge for å formidle personell til avdelingene som har behov. I denne studien undersøkes det i hvilken grad bemanningsvikarene opplever et ivaretakende arbeidsmiljø.

### **Metode**

Studien har et kvantitativt design. I mars 2023 ble et spørreskjema sendt ut til sykepleiere og helsefagarbeidere ved et bemanningssenter på et sykehus i Midt-Norge. Frekvensanalyse av dataene ble gjennomført i Excel, og data er fremstilt med deskriptiv statistikk i diagrammer og tabeller.

### **Resultat**

De fleste av respondentene opplever et ivaretakende arbeidsmiljø. Graden av opplæring og ivaretakelse varierer mellom de ulike avdelingene de plasseres på. En stor andel av respondentene har oppgitt ønske om å utvikle egen kompetanse gjennom erfaring fra ulike fagområder som motivasjon for sin ansettelse ved Bemanningssenteret.

### **Konklusjon**

Gjennom funn som viser variasjon i arbeidet, mulighet for læring, kollegial støtte og ivaretakende ledelse, tyder vår studie på at bemanningsvikarene i stor grad opplever et ivaretakende arbeidsmiljø. Imidlertid bør det iverksettes tiltak for å sikre tilstrekkelig opplæring og ivaretakelse av bemanningsvikarer ved alle avdelingene. Til tross for dette er de fleste av respondentene fornøyde med sin arbeidssituasjon og ønsker å fortsette ansettelsen ved Bemanningssenteret. Dette er funn som kan indikere at bemanningssentre kan være sentrale i prosessen for å skape en bærekraftig drift av helsetjenestene.

## **Abstract**

*«To what degree do per diem health professionals in hospitals experience an including work environment?»*

### **Background and purpose**

The shortage of health professionals is a problem that is expected to increase considerably in the upcoming years. Staffing centers in hospitals are internal staffing agencies that supply the departments with per diem nurses and health workers. This study examines the extent to which per diem health professionals experience an including work environment.

### **Method**

This study has a quantitative research design. In March 2023 a survey was distributed to nurses and health workers at a staffing center at a hospital in Central Norway. Frequency analysis of the data was conducted in Excel, and data is presented with descriptive statistics in diagrams and tables.

### **Results**

The results show that most of the participants in the study experience an including work environment. The extent of care and training they receive varies between the different departments. A large proportion of the participants stated a desire to develop their own competence as motivation for their employment in the staffing centre.

### **Conclusion**

Through findings that show variation in the work, opportunity for learning, collegial support and caring management, our study suggests that the per diem health professionals generally experience an including work environment. Measures should be taken to ensure adequate care and training for the health professionals across all departments. Most of the participants are satisfied with their working situation and want to continue their employment. These are findings that may indicate that staffing centers may be part of the solution towards creating a sustainable healthcare system.

# Introduksjon

## Bakgrunn

Mangel på sykepleiere har i flere år vært et betydelig problem i kommunehelsetjenesten, og de siste årene har også sykehusene slitt med rekrutteringen (1). Basert på NAV sine bedriftsundersøkelser er det estimert en underdekning på rundt 30 000 sykepleiere og 24 000 helsefagarbeidere i 2040 (2, s. 55, 63). Helse-Norge brukte i 2021 totalt 4,2 milliarder kroner på sykepleiervikarer, 700 millioner kroner mer enn året før (3). Det er et stort behov for arbeidskraft, og i stedet for å leie inn eksterne vikarbyrå har flere sykehus opprettet egne bemanningssentre. Ansatte ved bemanningssentre har imidlertid uttrykt bekymring for pasientsikkerheten som følge av at de selv opplever mangelfull opplæring fra de ulike avdelingene (4). Helsepersonellkommisjonen beskriver kombinerte stillinger, der den ansatte jobber på tvers av fagmiljøer innad i og mellom tjenester, som en mulig løsning for bedre bruk av tilgjengelig kompetanse i fremtiden (5, s. 17). For at dette skal være en holdbar løsning, vil det være vesentlig å sikre at vikarene har et godt og ivaretagende arbeidsmiljø. I dette prosjektet undersøker vi i hvilken grad bemanningsvikarer ved et sykehus i Midt-Norge opplever et ivaretagende arbeidsmiljø.

## Bemanningscentre ved sykehus

Helsepersonell som er ansatt i Bemanningssenteret ved det aktuelle sykehuset i Midt-Norge ansettes enten fast ved Bemanningssenteret, eller i kombinasjonsstilling. Kombinasjonsstilling innebærer at helsepersonellet har en stillingsprosent ved en bestemt avdeling, i tillegg til å være ansatt ved Bemanningssenteret. De ansatte ved Bemanningssenteret, heretter kalt bemanningsvikarer, har faste stillinger og turnus, og kan i teorien få oppdrag som samsvarer med deres kompetanse ved alle sykehusets avdelinger. Etersom bemanningsvikarene plasseres etter behov, betyr det at de i varierende grad veksler mellom ulike avdelinger og fagfelt. Bemanningssenteret oppgir i sine stillingsutlysninger at de ser etter arbeidstakere som er fleksible og trives med å jobbe ved ulike avdelinger (6).

## Arbeidsmiljø

I arbeidsmiljøloven § 4-2. belyses arbeidstakernes krav på tilrettelegging, utvikling og medvirkning. Den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon skal være preget av mulighet for faglig og personlig utvikling, organisering og tilrettelegging ut fra behov, og tilstrekkelig opplæring (7). Videre i § 4-3. beskrives det at verdighet og integritet hos den enkelte arbeidstaker skal ivaretas, og arbeidet skal tilrettelegges slik at det er mulighet for kontakt med andre arbeidstakere (7). Arbeidsmiljølovens formål er blant annet å sikre et ivaretagende arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

De psykologiske jobbkravene, formulert av arbeidslivsforskere på 1970-tallet, innebærer krav til arbeidet som skal bidra til at arbeidstakeren føler seg deltakende og opplever utvikling (8, s. 358). Kravene beskriver at arbeidet må ha et variert innhold og at arbeidstakeren må ha mulighet for læring og utvikling. Det å kunne gjennomføre valg på egenhånd og å oppleve at omgivelsene ser en og støtter en, står sentralt. De to siste momentene i de psykologiske jobbkravene er at arbeidstakeren skal kunne se en mening med og fremtid i arbeidet (8, s. 358).

En studie av Thapa et al. på svenske sykepleiere og jordmødre, fant at gode relasjoner mellom de ansatte kobles til større følelse av sikkerhet i arbeidet, og bidrar dermed til harmoni på arbeidsplassen (9). Samhold og trygghet mellom kollegaer er viktig for opplevelse av mening i jobben, og bidrar til å gjøre arbeidssituasjonen til sykepleiere håndterbar, ifølge en svensk studie av Nuntedt et al. (10). En studie gjennomført av Andresen et al. om norske sykepleieres tilfredshet med jobb og livskvalitet, fant at sykepleiere er mer tilfredse med livet og jobben enn ikke-sykepleiere. Høy tilfredshet med jobben er knyttet til å bli satt pris på av ledelsen, autonomi, muligheten for læring, og intensjon om å bli værende i arbeidet (11).

Begrepet pasientsikkerhet viser til at pasienter ikke skal utsettes for unødvendig skade eller risiko for dette som følge av helsetjenestenes handlinger eller mangel på handling (12, s. 16). En norsk studie konkluderer med at et støttende arbeidsmiljø er essensielt for pasientsikkerheten, og for å forbedre pasientsikkerheten må man forbedre arbeidsmiljøet (13). I sin doktorgradsavhandling konkluderer Kirsten Brubakk: ivaretagelse av helsepersonellet er pasientsikkerhet (14).

### **Opplæring, kompetanseutvikling og variasjon**

For å kunne handle adekvat i vanskelige situasjoner og tilrettelegge for pasientsikkerhet, trenger sykepleierne tilstrekkelig opplæring og kunnskapsoppdatering (9). Forsker på organisasjon og ledelse, Frode Haaland, beskriver opplæringen som en viktig årsak når en nyansatt ikke presterer eller tilpasser seg som forventet. Han viser til at nyansatte ikke *er* effektive, de *blir* effektive (15, s. 36). Opplæring og kompetanseutvikling har ikke bare innvirkning på pasientsikkerheten, men også på arbeidsmiljøet. Mulighet for å lære nye ting er knyttet til økt tilfredshet med jobb og livet (11).

En arbeidshverdag preget av varierte oppgaver gjør at sykepleiere tilegner seg ny kunnskap, og at hverdagen i yrket ikke blir ensformig (10). På den andre siden bidrar monotont og stressende arbeid til å redusere tilfredsheten med jobben (11). Dette understrekes av funnene i en studie som viser at moderat arbeidsvariasjon virker positivt inn på de ansattes helse. Arbeidsvariasjon beskrives som å arbeide med ulike pasientkategorier og arbeidsoppgaver (9).

### **Hensikt med studien**

Det finnes lite forskning som spesifikt går på erfaringer av arbeidsmiljø for bemanningsvikarer ved norske sykehus. Med det økende behovet for vikarsykepleiere, vil det være viktig å sette fokus på deres arbeidsmiljømessige forhold, og undersøke faktorer som påvirker deres ønske om å bli værende i arbeidet. Dette vil være vesentlig for å skape trivsel og forebygge turnover blant bemanningsvikarene, slik at vi kan skape en bærekraftig drift av helsetjenestene. I et prosjekt på denne størrelsen vil det ikke være mulig å kartlegge arbeidsmiljøet i sin helhet, men vi kan undersøke ulike faktorer ved arbeidsmiljøet. Basert på dette ønsker vi å undersøke problemstillingen:

«I hvilken grad opplever bemanningsvikarer i sykehus et ivaretagende arbeidsmiljø?»



## Metode

### Valg av metode

For å belyse problemstillingen har vi benyttet kvantitativ metode med tverrsnittundersøkelse. Tverrsnittundersøkelser gir et øyeblikksbilde av helsepersonellens erfaringer på ett bestemt tidspunkt (16, s. 221). Vi valgte denne metoden da den gir målbare data og innblikk i en større gruppe respondenters erfaringer. Bruk av spørreskjema gjorde det mulig å samle erfaringer om de ansatte ved det aktuelle Bemanningssenteret som en populasjon (17, s. 242). Siden kvantitativ metode gir mulighet for å innhente større mengder data, og det per i dag finnes lite forskning på området, fant vi det hensiktsmessig å benytte denne metoden for datainnsamling (17, s. 242).

### Rekruttering

Inklusjonskriterier for å delta i studien var at respondentene måtte være sykepleier eller helsefagarbeider, med eller uten videreutdanning, og ansatt i Bemanningssenteret ved det aktuelle sykehuset i Midt-Norge. Både ansatte med kombinasjonsstilling og ansatte med hovedstilling i Bemanningssenteret ble invitert til å delta i prosjektet. Vi satte ingen minimumsgrense for andel stillingsprosent i Bemanningssenteret, da hensikten er å kartlegge erfaringer i relasjon til det å være vikar.

Rekrutteringen av respondenter foregikk ved at Bemanningssenterets kontaktpersoner per e-post formidlet informasjon om prosjektet, samt tilhørende invitasjon til deltakelse, til de aktuelle kandidatene. Spørreskjemaet var åpent i perioden 06.03.23 - 31.03.23. Det ble sendt ut påminnelse etter 3 uker med hensikt om økt svarprosent (17, s. 278).

### Datainnsamling

Data ble samlet inn via spørreskjemaet Nettskjema, som er utviklet av Universitetet i Oslo, og tilgjengelig for studenter ved NTNU (18). Veileder ved NTNU og kontaktpersonene ved Bemanningssenteret godkjente spørreskjemaet før utsendelse.

Spørreskjemaet er todelt, hvor del 1 omhandler demografiske data om respondentene, deriblant alder, stillingstype og fartstid i yrket. Del 2 består av spørsmål knyttet til bemanningsvikarenes arbeidsmiljø. Det ble stilt prekodete spørsmål i form av envalgs- og flervalgsspørsmål (17, s. 264). Det var envalgsspørsmål på både nominalnivå, intervallnivå og ordinalnivå (16, s. 175). For spørsmål på ordinalnivå benyttet vi 5-punkts Likert skala med svaralternativer som *i svært stor grad* til *i svært liten grad*, samt et nøytralt svaralternativ, for å kartlegge holdninger rundt temaet (19, s. 126). Ved å ta i bruk skalaer, gis respondentene større mulighet til å vise sine oppfatninger av et fenomen (17, s. 273). I tillegg var det frivillige fritekstspørsmål der respondentene kunne legge til ytterligere informasjon. Spørreskjemaet kan ses i sin helhet i vedlegg 2.

### Statistiske analyser

Datamaterialet ble eksportert til Excel for analyse, hvor det ble gjennomført uni- og bivariat frekvensanalyse. Med univariat analyse analyseres enkeltvariabler isolert, og fremstilles i frekvenstabeller og figurer (stolpe- og sektordiagram) (16, s. 179). Med bivariat analyse ses sammenhengen mellom avhengige og uavhengige variabler, som

fremstilles i krysstabeller (16, s. 189). Alle resultatene fremstilles med deskriptiv statistikk, hvor fordeling av observasjoner vises gjennom frekvenser, andeler, gjennomsnitt og median (17, s. 239). For å regne ut sentraltendenser ble svaralternativene i graderingsspørsmål omgjort til tall som presentert i tabell 1. Midtverdien (*i noen grad*) kategoriseres sammen med *stor* og *svært stor grad* i skillet mellom *høy* og *lav* grad i krysstabellene. Nøytrale svaralternativ (*ikke relevant*) ble ekskludert fra beregningene. Fritekstsvar ble tematisert i tabeller.

Tabell 1: Svaralternativer Likert-skala omgjort til tall

Scoringsredskap Likert-skala				
I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad
1	2	3	4	5

### Forskningsetikk

Informasjonsskriv og lenke til spørreundersøkelsen ble formidlet til de potensielle deltakerne via bemanningssenterets kontaktpersoner. Informasjonsskrivet inneholdt en forklaring om hensikten med undersøkelsen, og at det er frivillig og anonym deltakelse (se vedlegg 1). Anonym deltakelse innebærer at skjemaet ikke lagrer deltakerens IP-adresse, person-ID, navn eller annen identifiserende informasjon (20).

## Resultater

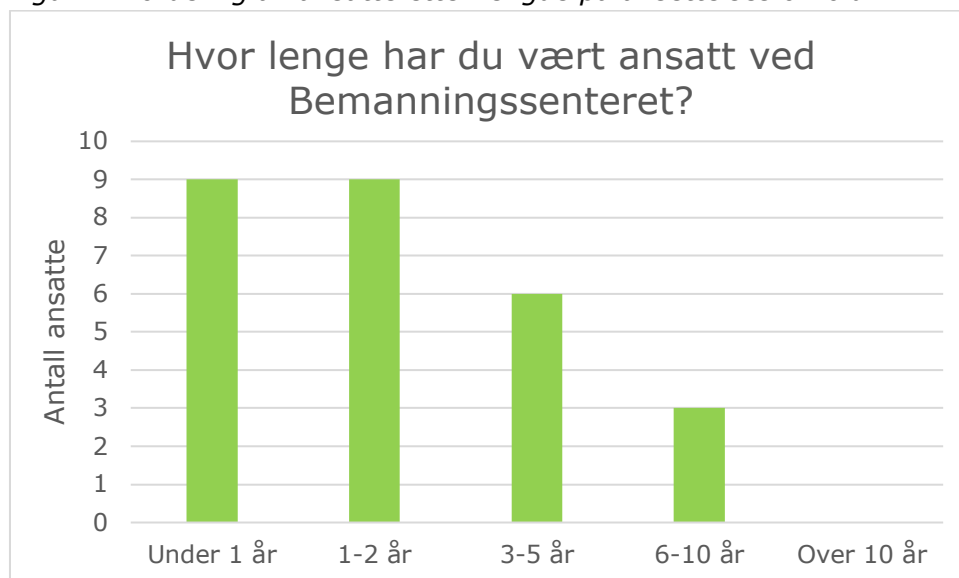
Informasjonsskriv og lenke til spørreskjemaet ble sendt ut per e-post til 81 ansatte. Av dem besvarte 27 spørreskjemaet (N=27), som tilsvarer en svarprosent på 33 %.

### Demografi

Det er 21 sykepleiere og 6 helsefagarbeidere som har besvart studien. Av disse er 15 ansatt i hovedstilling ved Bemanningssenteret, og 12 er ansatt i kombinasjonsstilling som innebærer tilknytning til en bestemt avdeling i tillegg til ansettelsen ved Bemanningssenteret.

Figur 1 viser fordelingen av respondentene basert på hvor lenge de har vært ansatt ved Bemanningssenteret. To tredjedeler har vært ansatt i to år eller mindre.

Figur 1: Fordeling av ansatte etter lengde på ansettelsesforhold



### Motivasjon

Figur 2 viser respondentenes motivasjon for å søke stilling ved Bemanningssenteret. På dette spørsmålet kunne flere svaralternativer velges. Ønske om å utvikle egen kompetanse gjennom å få bred erfaring innen ulike fagområder er den hyppigste begrunnelsen for å søke stilling i Bemanningssenteret.

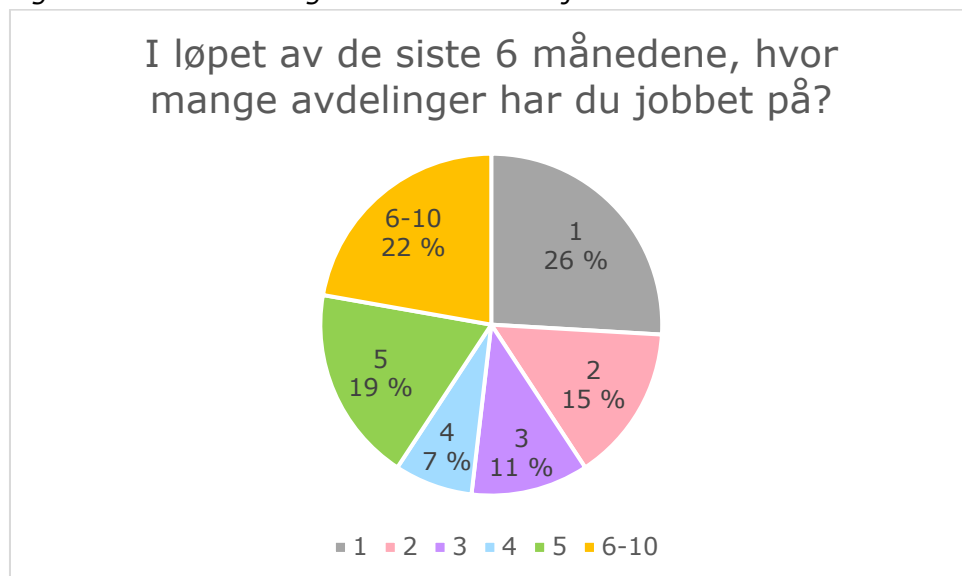
Figur 2: Respondentenes angitte motivasjon for å søke stilling i Bemanningssenteret



### Variasjon i arbeidet

Figur 3 viser hvor mange avdelinger respondentene har jobbet på i løpet av de siste seks månedene, fordelt etter prosent. Andelen som kun har jobbet ved én avdeling er 26 %, mens 22 % har jobbet på seks til ti ulike avdelinger.

Figur 3: Antall avdelinger de ansatte har jobbet ved de siste seks månedene



Alle respondentene oppgir at de opplever variasjon i arbeidsoppgaver, hvorav 70 % svarer *i stor* eller *svært stor grad*.

## Opplæring og kompetanseutvikling

En tredjedel (33 %) av respondentene oppgir å ikke få tilstrekkelig opplæring når de utplasseres på nye avdelinger. Nesten like mange (30 %) har svart at de *i stor* eller *svært stor grad* opplever å få tilstrekkelig opplæring.

På spørsmål om kompetanseutvikling svarer 81 % at de opplever å få nødvendig kompetanseutvikling. *I noen grad* er det hyppigste svaret, med 12 av 27 respondenter (44 %). En tredjedel (33 %) har svart at de *i stor grad* opplever å få nødvendig kompetanseutvikling.

## Kollegial støtte, trivsel og inkludering

Tabell 2 viser sentraltendensene på spørsmål relatert til kollegial støtte og trivsel. Tendensen er at bemanningsvikarene *i stor grad* opplever støtte, trivsel, mulighet for å be om assistanse og at de fast ansatte er positive til bemanningsvikarer. De opplever også å få tilbakemeldinger fra kollegaer.

Tabell 2: Sentraltendenser for opplevelse av kollegial støtte og trivsel

	Gjennomsnitt (SD)	Median
Rom for å be om hjelp/assistanse ved behov	3,76 (0,71)	4
Å få tilbakemeldinger fra kollegaer	3,19 (0,88)	3
Å få støtte fra personalet	3,75 (0,66)	4
At fast ansatte er positive til bemanningsvikarer	3,60 (0,80)	4
Samhold med kollegaene på avdelingene	3,27 (0,94)	3
Tilhørighet til avdelingene	3,08 (1,00)	3
Trivsel ved avdelingene	3,65 (0,62)	4

Tabell 3 og 4 er krysstabeller som viser sammenhengen mellom den avhengige variabelen «opplevelse av inkludering» og den uavhengige variabelen «stillingstype».

Tabell 3 viser at respondentene jevnt over opplever høy grad av inkludering i det sosiale ved avdelingene, uten store forskjeller mellom de ulike stillingstypene.

Tabell 3: I hvilken grad opplever du å bli inkludert i det sosiale ved avdelingen(e)?  
(F.eks. Felles lunsj)

	Lav grad av inkludering (under midtverdi)	Høy grad av inkludering (over midtverdi)	Total:
Hovedstilling i Bemanningssenteret	n: 4	n: 11	n: 15
Kombinasjonsstilling	n: 2	n: 9	n: 11
<b>Total:</b>	n: 6	n: 20	n: 26

Dersom man deler respondentene i to grupper basert på lengden på ansettelsesforholdet ( $\leq 2$  år og  $> 3$  år), viser det seg at det er små forskjeller i opplevelse av inkludering i det sosiale ved avdelingene. Det er totalt 77 % som opplever høy grad av inkludering, henholdsvis 78 % og 75 % i skillet mellom  $\leq 2$  år og  $> 3$  år.

Tabell 4 viser at type stilling påvirker opplevelsen av inkludering utenfor avdelingene. De med hovedstilling i Bemanningssenteret opplever høyere grad av inkludering enn de med kombinasjonsstilling.

Tabell 4: I hvilken grad opplever du å bli inkludert i det sosiale utenfor avdelingen(e)? (F.eks. Julebord, lønningstreff og andre arrangementer)

	Lav grad av inkludering (under midtverdi)	Høy grad av inkludering (over midtverdi)	Total:
<b>Hovedstilling i bemanningssenteret</b>	n: 5	n: 10	n: 15
<b>Kombinasjonsstilling</b>	n: 5	n: 3	n: 8
<b>Total:</b>	n: 10	n: 13	n: 23

Når man deler respondentene i to grupper basert på lengden på ansettelsesforholdet ( $\leq 2$  år og  $> 3$  år), er det synlige forskjeller i opplevelse av inkludering utenfor avdelingene. Blant de med ansettelsesforhold  $\leq 2$  år opplever 47 % høy grad av inkludering, mens blant de med lengde  $> 3$  år opplever 75 % høy grad. Totalt i gruppen opplever 57 % høy grad av inkludering.

### Motivasjon til å fortsette ansettelsesforholdet

Tabell 5 viser sentraltendensene på spørsmål i relasjon til opplevelse av ansettelsesforhold. Respondentene oppgir i større grad å føle seg ivaretatt av ledelsen i Bemanningssenteret enn av ledelsen ved de ulike avdelingene. Tendensen er at respondentene i stor grad er fornøyde med sin arbeidssituasjon og ønsker å fortsette ansettelsen.

Tabell 5: Sentraltendenser for opplevelse av ansettelsesforhold

	Gjennomsnitt (SD)	Median
Ivaretatt av ledelsen ved Bemanningssenteret	3,74 (1,11)	4
Ivaretatt av ledelsen ved de ulike avdelingene	3,31 (0,99)	3
Fornøyd med din arbeidssituasjon	3,81 (0,79)	4
Ønske om å fortsette ansettelsen ved Bemanningssenteret	3,27 (1,06)	4
Mulighet til å påvirke hvilke avdelinger du utplasseres på	2,74 (1,19)	3

Tabell 6 viser et utvalg av svarene fra undersøkelsens fritekstspørsmål, og sitatene representerer hovedtendensen i respondentenes fritekstsvare. Ønske om mer forutsigbarhet og opplæring trekkes frem, og det pekes på varierende grad av inkludering og ivaretagelse ved de ulike avdelingene.

Tabell 6: Fritekstspørsmål med et utvalg svar som representerer hovedtendensen

Spørsmål	Et utvalg av respondentenes fritekstsvaer
<p>Har du noen forslag til tiltak som kunne forbedre arbeidsmiljømessige forhold for ansatte i Bemanningssenteret?</p>	<p><i>"Større forutsigbarhet i forbindelse med hvilke avdelinger man blir flyttet til. Kanskje snevre ned de ulike avdelingene man kan bli flyttet på slik at man har mulighet til å bli litt mer kjent på de enkelte avdelingene, og de som jobber der. Mer info til avdelinger om viktighet av å ivareta de som ikke har opplæring eller kjennskap til avdelingen. Opplæring så langt det er mulig på avdelingene slik at man føler seg tryggere i sin rolle i avdelingen."</i></p>
<p>Har du noe å tilføye relatert til din opplevelse av å bli ivaretatt i arbeidsmiljøet på de respektive avdelingene du er innom, gjennom din stilling i Bemanningssenteret?</p>	<p><i>"Varierer i stor grad fra avdeling til avdeling. Noen avdelinger ivaretar svært godt, og er imøtekommende og positiv til "noen fra Bemanning", mens andre er mer negative og gir oppgaver de selv ikke ønsker."</i></p> <p><i>"Varierer fra avdeling til avdeling. Noen tar godt imot nye og er inkluderende. Noen sier ifra etter de har spist at de har tatt pause eller er mindre positiv. Opplever at det ofte er lite rom for opplæring på nye avdelinger, får stilt spørsmål om det som står på, men ikke rom for at faste får vist og veiledet eller hatt noen stor gjennomgang av avdelingen eller hvordan de jobber. Lærer mens man går vakten."</i></p>

## Diskusjon

I denne delen av oppgaven diskuteres studiens resultater opp mot tidligere forskning, faglitteratur og annen teori. Resultatene diskuteres i lys av problemstillingen:

«I hvilken grad opplever bemanningsvikarer i sykehus et ivaretagende arbeidsmiljø?»

### Variasjon i arbeidet

Flere studier påpeker viktigheten av variasjon i arbeidet (9,10). Respondentene våre er bemanningsvikarer, som i tillegg til å ha varierte arbeidsoppgaver også varierer hvilke avdelinger de jobber ved. En studie fant at monotont arbeid reduserer sykepleieres tilfredshet med jobben (11). Tre av fire respondenter i vår studie har vekslet mellom to eller flere avdelinger de siste seks månedene, og samtlige oppgir at de opplever variasjon i arbeidsoppgaver. Betydningen av et variert innhold i arbeidet understrekes i de psykologiske jobbkravene (8, s. 358). På den andre siden vil stressende arbeid redusere tilfredsheten med arbeidet (11), og for mye variasjon kan tenkes å lede til stress. For å forbedre de arbeidsmiljømessige forholdene, foreslår en respondent å redusere antallet avdelinger det veksles mellom, slik at en kan bli bedre kjent ved avdelingene og med de ansatte.

Våre funn tyder på at bemanningsvikarene opplever en variert arbeidshverdag, både når det kommer til arbeidsoppgaver og veksling mellom avdelinger. Det kommer imidlertid frem at hyppig skifte mellom ulike avdelinger kan gjøre det utfordrende å gjøre seg kjent på avdelingen og med de ansatte. Selv om vi ikke har undersøkt stress direkte, kan det tenkes at hyppig skifte mellom ulike avdelinger og fagfelt kan bidra til opplevelse av stress. Dette kan ses i sammenheng med at *moderat* variasjon beskrives å være positivt for de ansattes helse, og at stress er en faktor ved manglende tilfredshet i jobben (9,11). Korsvold og Thomassen påpeker i sin studie at konteksten, de organisatoriske forholdene, ofte er en medvirkende årsak når arbeidsmiljømessige utfordringer oppstår, og at dette i større grad må vektlegges når utfordringene skal håndteres (21). Det kan derfor tenkes at selve organiseringen av arbeidet, der veksling mellom avdelinger er en forutsetning, kan ha negativ innvirkning på bemanningsvikarenes arbeidsmiljø dersom vekslingen blir for omfattende. Respondentene oppgir imidlertid at de er fornøyde med egen arbeidssituasjon.

### Opplæring og kompetanseutvikling

Tilstrekkelig opplæring er en vesentlig faktor for å lykkes i pasientsikkerhetsarbeidet (9). Til tross for dette har bemanningsvikarer i sykehus uttrykt bekymring for pasientsikkerheten som følge av manglende opplæring (4). Våre funn viser at bemanningsvikarene opplever å få ulik grad av opplæring - mens en tredjedel opplever opplæringen som utilstrekkelig, viser det seg at 30 % opplever at den *i stor* eller *svært stor grad* er tilstrekkelig. Flere av respondentene utdyper at det varierer mellom avdelingene. Helsepersonelloven § 16. fastslår at virksomheten skal organiseres slik at helsepersonellet blir i stand til å overholde sine lovpålagte plikter (22) – dette innebærer at de må få nødvendig opplæring. En av respondentene foreslår styrket opplæring som tiltak for å skape trygghet og forbedre de arbeidsmiljømessige forholdene for bemanningsvikarene.



Det kan tenkes at spredningen i opplevelser skyldes at respondentene har jobbet på ulike avdelinger hvor det gis ulik grad av opplæring. Halvparten av respondentene har jobbet ved tre eller færre avdelinger. Om opplæringen har vært mangelfull ved de få avdelingene en har jobbet, vil det gi utslag i resultatene, likeledes om opplæringen har vært god. Behovet for opplæring kan også variere mellom respondentene, noe det ikke er tatt høyde for i utformingen av spørsmålet.

Et stort flertall av respondentene opplever å få nødvendig kompetanseutvikling. Dette kan anses som et positivt funn i vurderingen av arbeidsmiljøet. Studier viser at muligheten til å lære og utvikle seg er knyttet til økt tilfredshet med livet og jobben (11). Mulighet til å lære og utvikle seg er dessuten et av de psykologiske jobbkravene, og denne retten stadfestes i arbeidsmiljølovens § 4-2. (8, s. 358).

En respondent oppgir at det ofte er lite rom for opplæring ved ankomst på ny avdeling, og at man lærer underveis. Dette kan være med på å forklare hvorfor flere opplever å få nødvendig kompetanseutvikling samtidig som det kan skorte på opplæringen. Tilegnelse av ny kunnskap kan komme som et resultat av en variert arbeidshverdag, noe som kan bidra til å skape en meningsfylt arbeidssituasjon (10). Våre funn samsvarer med dette ettersom de viser at respondentene opplever hverdagen som variert, samtidig som flertallet får nødvendig kompetanseutvikling. Haaland påpeker at arbeidstakeren selv må være læringsaktiv for å bli effektiv, i tillegg til at aktører rundt dem må bidra til læring (15, s. 36). På spørsmål om hvilken motivasjon respondentene hadde for å søke stilling i bemanningscenteret, svarte 13/27 at de hadde et ønske om kompetanseutvikling. Uten å kunne si noe med sikkerhet, kan dette tyde på at de er læringsaktive. I relasjon til opplæring og kompetanseutvikling, viser litteraturen at muligheten til å lære er det som er sentralt for arbeidsmiljøet (10,11) – våre funn tyder på at denne forutsetningen er oppfylt selv om det ikke nødvendigvis kommer i form av formell opplæring.

### **Kollegial støtte, trivsel og inkludering**

Respondentene oppgir at det i stor grad er rom for å be om assistanse, og et median-svar på *i noen* grad indikerer at de også opplever å motta tilbakemeldinger fra kollegaer. Kollegial støtte innebærer å motta tilbakemeldinger og mulighet for å be om assistanse (9). Basert på disse kriteriene kan vi dermed si at bemanningsvikarene opplever å få kollegial støtte. Dette bekreftes når det spørres eksplisitt om respondentene opplever å få støtte fra personalet på de ulike avdelingene. I tillegg til å oppleve støtte, oppgir respondentene at de trives ved avdelingene. Kontakt mellom arbeidstakere er en avgjørende faktor i prosessen med å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø (7), og flere studier vektlegger viktigheten av gode relasjoner mellom kollegaer (9,10). Dette understrekes av de psykologiske jobbkravene, der det å bli sett og motta støtte fra omgivelsene, står sentralt (8, s. 358). Flere respondenter påpeker imidlertid at graden av ivaretagelse varierer mellom avdelingene, både når det gjelder inkludering og holdninger til bemanningsvikarer. Tidligere erfaringer kan påvirke hvilke holdninger de faste ansatte har til bemanningsvikarer, og dette kan bidra til å forklare den tidvis manglende ivaretagelsen som respondentene forteller om. En kvalitativ studie om holdninger til vikarsykepleiere viser at de faste ansatte både kan oppleve vikarer som en avlastning og en belastning (23). Våre funn viser derimot at bemanningsvikarene jevnt over opplever at de faste ansatte er positive til bemanningsvikarer.

De fleste respondentene opplever å bli inkludert i det sosiale ved avdelingene. Verken stillingstype eller lengde på ansettelsesforholdet har her spesiell betydning. Sosiale aktiviteter gir en mulighet for å bli bedre kjent med kollegaene, og kan bidra til å styrke relasjonene dem imellom (9). Sett i lys av dette tyder funnene våre på at bemanningsvikarene har mulighet til å bygge relasjoner med kollegaer, på tross av at tre fjerdedeler av respondentene har variert mellom to eller flere avdelinger de siste seks månedene. Sikkerhet i arbeidet og harmoni på arbeidsplassen kan utvikles som et resultat av gode relasjoner mellom kollegaer (9), som videre kan bidra til et ivaretagende arbeidsmiljø.

Når det gjelder inkludering utenfor avdelingene har stillingstype og lengde på ansettelsesforhold større betydning. Respondenter ansatt i hovedstilling ved Bemanningssenteret føler seg mer inkludert enn de som er ansatt i kombinasjonsstillinger. Det virker som lengden på ansettelsesforholdet også har betydning for om respondentene opplever å bli inkludert utenfor avdelingen, der de som har jobbet lenger enn tre år i større grad føler seg inkludert. Dette kan ses i sammenheng med det Frode Haaland skriver om fasene i nyansettelsesprosessen. Settling-in-fasen viser til tiden det tar å bli en del av kollegiet, og denne fasen kan ta opptil tre år (15, s. 360). I tillegg kan det tenkes at arrangementer som foregår utenfor avdelingene, kontra ved avdelingene, krever sterkere relasjoner mellom kollegaene. Relasjoner kan som nevnt ta tid å utvikle, og kan trolig være spesielt krevende for bemanningsvikarer siden de i større eller mindre grad ruller mellom avdelinger.

### **Motivasjon til å fortsette ansettelsesforholdet**

Respondentene i vår studie opplever ledelsen som ivaretagende. De føler seg imidlertid i større grad ivaretatt av ledelsen i Bemanningssenteret enn av ledelsen ved de ulike avdelingene. Dette er ikke overraskende, ettersom deres kontakt med ledelsen på de ulike avdelingene er begrenset til vaktene de tar på den aktuelle avdelingen. Øvrig kontakt angående ansettelsesforholdet skal tas med Bemanningssenterets ledelse. Tilstedeværende ledere og en stabil organisasjonsstruktur blir beskrevet som positivt for helsen (9).

Å bli anerkjent av ledelsen er knyttet til høyere grad av jobbtilfredshet, sammen med muligheten til å lære nye ting og intensjon om å bli i jobben (11). Funnene våre viser at respondentene i stor grad er fornøyde med egen arbeidssituasjon, og at de i stor grad ønsker å fortsette ansettelsesforholdet. Dette stemmer overens med tidligere studier, som beskriver jobbtilfredshet som en av de mest meningsfulle faktorene for å bli værende i jobben over tid (10).

Turnover er knyttet til store kostnader, og av økonomiske hensyn er det interessant å kartlegge de ansattes intensjon om å bytte jobb (15, s. 363). Til tross for omfattende forskning på området, kan man i liten grad forutsi hvem som vil slutte (15, s. 395). Likevel vet man at blant de hemmende faktorene på turnover, finner vi et godt sosialt arbeidsmiljø, god jobbtilpasning og godt lederskap (15, s. 408). Våre funn samsvarer med dette ettersom respondentene i stor grad ønsker å fortsette ansettelsen ved Bemanningssenteret, samtidig som de er fornøyde med egen arbeidssituasjon og opplever ledelsen som ivaretagende. Dette er funn som kan indikere at bemanningsvikarene opplever et ivaretagende arbeidsmiljø.

## **Studiens styrker og svakheter**

Ved å benytte kvantitativt forskningsdesign med spørreundersøkelse, har vi kartlagt de generelle holdningene i utvalget. Metoden ble valgt med den hensikt å få et overblikk over situasjonen, ettersom det er lite forskning på området. Metoden gir imidlertid ikke en dypere forståelse av de aktuelle fenomenene, slik som man ville fått i en kvalitativ undersøkelse med dybdeintervju (24, s. 55). Selv om kvantitativ metode ikke gir dybdekunnskap, vurderes valgt metode etter endt undersøkelse som den mest hensiktsmessige.

Ettersom det er frivillig deltakelse har vi ikke hatt anledning til å ha et randomisert utvalg, som er det avgjørende prinsippet i utvelgelse av representative utvalg (17 s. 243). Vi kan derfor ikke garantere at utvalget er representativt og at en ny undersøkelse ville gitt samme resultater.

Leddene i datasamlingsprosessen må være frie for unøyaktigheter for at dataene skal være pålitelige (24, s. 63). Vi har forsøkt å forhindre unøyaktigheter i formuleringen av spørsmålene gjennom utdypelse og eksempler. Respondentene kan imidlertid ha tolket spørsmålene ulikt, og dette må tas i betraktning i vurderingen av pålitelighet (17, s. 261).

For å utforme et godt spørreskjema kreves refleksjon over hvilke spørsmål som skal være med, og hvordan man kan operasjonalisere generelle fenomener (17, s. 262). Tidligere studiers funn om forutsetninger for et godt arbeidsmiljø danner grunnlaget for tilnærmingen i vår undersøkelse. Dette ble gjort med hensikt om å kunne sammenligne egne funn med eksisterende forskning, for å få et mer nyansert bilde av opplevelse av arbeidsmiljø, og for å ha et grunnlag for å svare på problemstillingen. Spørsmålene er forsøkt formulert entydig og konkret slik at dataene enkelt kan tolkes (17, s. 262).

Å inkludere bemanningsvikarer med kombinasjonsstilling åpner for et større utvalg i undersøkelsen, som bidrar til å styrke validiteten. Av samme årsak er helsefagarbeidere inkludert i studien, til tross for at forskningsartiklene baserer seg på erfaringer til sykepleiere.

Frekvensanalysene er foretatt i Excel, noe som kan styrke troverdigheten til resultatene da databehandlingen gjennomføres systematisk med bestemte funksjoner.

## **Implikasjoner for sykepleie**

Studien belyser at bemanningsvikarene jevnt over opplever et ivaretagende arbeidsmiljø, samtidig som respondentene påpeker områder med rom for forbedring. Våre resultater viser bredden i en liten gruppe bemanningsvikarers opplevelser. Mangelen på helsepersonell er forventet å øke betydelig i årene fremover, og det vil derfor være nødvendig med en god og varig løsning på bemanningsproblemet. Med helsepersonellkommisjonens forslag om økt bruk av kombinerte stillinger i minne, indikerer våre funn at bemanningscentre kan være et positivt tiltak i prosessen med å skape en bærekraftig helsetjeneste. Videre studier for å bekrefte dette vil være hensiktsmessig.

## **Konklusjon**

De avgjørende faktorene for et ivaretakende arbeidsmiljø oppsummeres i de psykologiske jobbkravene, og våre funn tyder på at disse i stor grad er oppfylt. Med et variert innhold i arbeidet, mulighet for læring, kollegial støtte og ivaretakende ledelse, indikerer studien at bemanningsvikarene generelt opplever arbeidsmiljøet som ivaretakende. Det kommer imidlertid frem at de opplever varierende grad av både opplæring og ivaretakelse mellom avdelingene. For å forbedre bemanningsvikarenes arbeidsforhold, bør det derfor iverksettes tiltak for å sikre at de mottas godt på tvers av avdelinger. Likevel oppgir respondentene å være fornøyde med egen arbeidssituasjon og ønske om å fortsette ansettelsesforholdet. Studien vår peker i retning av at bemanningssentrene kan være en viktig del av arbeidet med å skape en bærekraftig drift av helsetjenestene.

## Referanser

1. Hofstad E, Helmers AKB. Sykepleiermangelen har kommet til sykehusene også [Internett]. Sykepleien. 2021 [sitert 18. april 2023]. Tilgjengelig på: <https://sykepleien.no/2021/12/sykepleiermangelen-har-kommet-til-sykehusene-ogsa>
2. Jia Z, Kornstad T, Stølen NM, Hjemås G. Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040 [Internett]. Statistisk sentralbyrå; 2023. Report No.: 2. Tilgjengelig på: [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#page57](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#page57)
3. Reppen NK. Brukte 700 millioner mer på sykepleiervikarer i fjor [Internett]. Sykepleien. 2022 [sitert 18. april 2023]. Tilgjengelig på: <https://sykepleien.no/2022/12/brukte-700-millioner-mer-pa-sykepleiervikarer-i-fjor>
4. Fonn M. Kombinasjonsstillinger: I dag på gastro, i morgen på gyn [Internett]. Sykepleien. 2018 [sitert 18. april 2023]. Tilgjengelig på: <https://sykepleien.no/2017/12/kombinasjonsstillinger-i-dag-pa-gastro-i-morgen-pa-gyn>
5. NOU 2023: 4. Tid for handling: Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste [Internett]. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2023. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou202320230004000dddpdfs.pdf>
6. Bemanningssenteret [Internett]. St. Olavs hospital. [sitert 20. april 2023]. Tilgjengelig på: <https://stolav.no/avdelinger/divisjon-st-olavs-driftsservice/bemanningssenteret>
7. Arbeidsmiljøloven. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. [Internett]. LOV-2005-06-17-62. Lovdata; 2005. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
8. Orvik A. Organisatorisk kompetanse: Innføring i faglig ledelse, samhandling og kvalitetsforbedring. 3. Oslo: Cappelen damm akademisk; 2022.
9. Thapa DR, Ekström-Bergström A, Krettek A, Areskoug-Josefsson K. Support and resources to promote and sustain health among nurses and midwives in the workplace: A qualitative study. Nord J Nurs Res. 1. september 2021;41(3):166–74.
10. Nunstedt H, Eriksson M, Obeid A, Hillström L, Truong A, Pennbrant S. Salutory factors and hospital work environments: a qualitative descriptive study of nurses in Sweden. BMC Nurs. 20. desember 2020;19(1):125.
11. Andresen IH, Hansen T, Grov EK. Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. Nord J Nurs Res. 1. juni 2017;37(2):90–9.
12. Aase K. Pasientsikkerhet. Oslo: Universitetsforlaget; 2022.

13. Brubakk K, Svendsen MV, Deilkås ET, Hofoss D, Barach P, Tjomsland O. Hospital work environments affect the patient safety climate: A longitudinal follow-up using a logistic regression analysis model. PLOS ONE. 15. oktober 2021;16(10):e0258471.
14. Brubakk K. Taking care of the caregivers [Internett] [Doktorgradsavhandling]. [Oslo]: University of Oslo; 2022. Tilgjengelig på: <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/98140/PnD-Brubakk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Haaland FH. Å knytte bånd. 1. utgave. Gyldendal akademisk; 2019.
16. Christoffersen L, Johannessen A, Tufte PA, Utne I. Forskningsmetode for sykepleierutdanningene. 1. Oslo: Abstrakt forlag; 2015.
17. Johannessen A, Tufte PA, Christoffersen L. Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 5. Oslo: Abstrakt forlag; 2017.
18. Nettskjema - Kunnskapsbasen - NTNU [Internett]. [sitert 29. mars 2023]. Tilgjengelig på: <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Nettskjema>
19. Bradburn NM, Sudman S, Wansink B. Asking questions: the definitive guide to questionnaire design-- for market research, political polls, and social and health questionnaires. Revised edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 2004. 426 s.
20. Hva lagres når du svarer på et nettskjema? - Universitetet i Oslo [Internett]. [sitert 28. april 2023]. Tilgjengelig på: <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/svare-pa-nettskjema.html>
21. Korsvold LA, Thomassen OJ. Tiltak for å bedre sykepleiernes arbeidsmiljø er ofte individrettet. Sykepl Forsch. 2018;13(71109):e-71109.
22. Helsepersonelloven. Lov om helsepersonell m.v. [Internett]. LOV-1999-07-02-64. Lovdata; 1999 [sitert 18. mai 2023]. Tilgjengelig på: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64#KAPITTEL_2)
23. Kvamme E. Vikarbyråsykepleiere i sykehus. Sykepl Forsch. 2007;2(1):28-33.
24. Dalland O. Metode og oppgaveskriving. 7. Oslo: Gyldendal akademisk; 2020.

## **Vedlegg**

### **Vedlegg 1: Informasjonsskriv**

#### **Invitasjon til deltakelse i spørreundersøkelse om arbeidsmiljø i bemanningsstillinger**

##### **Formålet med prosjektet**

Dette prosjektet har som formål å undersøke helsepersonells opplevelse av arbeidsmiljø i bemanningsstillinger. Vi er to sykepleierstudenter i 3. studieår, Andrea Hafstad og Sandra Jøssang. I forbindelse med vår bacheloroppgave gjennomfører vi dette prosjektet, initiert gjennom et samarbeid mellom NTNU og [REDACTED]

[REDACTED]

Opgaven har følgende problemstilling:

*«I hvilken grad opplever bemanningsvikarer et ivaretagende arbeidsmiljø?»*

##### **Hva innebærer deltakelse?**

For å delta må du være sykepleier eller helsefagarbeider og ansatt ved [REDACTED], enten i ansettelse hvor hele din stilling er i Bemanningssenteret, eller i kombinasjonsstilling hvor deler av stillingen er tilknyttet Bemanningssenteret

Spørreundersøkelsen tar 5-10 min å besvare.

##### **Ivaretagelse av personvern**

Undersøkelsen er anonym, og det er frivillig å delta. Vi benytter oss av UiOs nettskjema som garanterer anonymitet.

##### **Lurer du på noe?**

Send oss gjerne en mail dersom du har spørsmål eller ønsker å vite mer om prosjektet.

Du kan kontakte oss på [sandraej@stud.ntnu.no](mailto:sandraej@stud.ntnu.no) eller [andrhaps@stud.ntnu.no](mailto:andrhaps@stud.ntnu.no)

Din deltakelse er betydningsfull for å få innsikt i prosjektets problemstilling. På forhånd takk!

Med vennlig hilsen,

Andrea Hafstad & Sandra Jøssang

## Vedlegg 2: Spørreskjema



### Arbeidsmiljø for ansatte ved



#### DEL 1

##### Hvilket kjønn identifiserer du deg som?

- Kvinne
- Mann
- Ikke-binær
- Ønsker ikke å svare

##### Hva er din alder?

- 18-25 år
- 26-35 år
- 36-45 år
- 46-55 år
- 56-65 år
- Eldre enn 65 år

##### Hva er din høyeste fullførte helsefaglige utdanning?

- Helsefagarbeider
- Bachelor i sykepleie
- Helsefagarbeider med videreutdanning
- Sykepleier med videreutdanning, spesialsykepleier
- Mastergrad
- Doktorgrad

##### Hvilken type stilling er du ansatt i?

- Kombinasjonsstilling hvor deler av stillingen er tilknyttet Bemanningssenteret og deler av stillingen er tilknyttet en bestemt avdeling
- Hovedstilling i Bemanningssenteret

##### Hvor stor stillingsprosent utgjør din ansettelse i Bemanningssenteret?

Dersom du er ansatt i en kombinasjonsstilling oppgir du stillingsprosenten du har ved Bemanningssenteret. Dersom din formelle stillingsprosent er lavere enn din faktiske ytelse, ber vi deg om å oppgi den stillingsprosenten du i gjennomsnitt arbeider i Bemanningssenteret (inkludert ekstravakter m.m.).

- Under 20%
- 20% - 40%
- 41% - 60%
- 61% - 80%
- 81% - 100%
- Over 100 %



**Hvor lenge har du vært ansatt ved Bemanningssenteret?**

- Under 1 år
- 1-2 år
- 3-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- Over 15 år

**Hvor mange års arbeidserfaring har du innen helsetjenesten?**

- Under 1 år
- 1-2 år
- 3-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- Over 15 år

**DEL 2****Hvilken motivasjon hadde du for å søke stilling i Bemanningssenteret?**

Velg de svaralternativene du mener best beskriver din motivasjon på daværende tidspunkt

- Ønske om å utvikle egen kompetanse gjennom å få bred erfaring innen ulike fagområder
- Ønske om å prøve noe nytt
- Ønske om å få fast stilling
- Ønske om å få økt stillingsandel, tilsvarende 100%-stilling
- Ønske om å få variasjon i arbeidshverdagen
- Ønske om erfaring med ulike avdelinger med mål om fast tilknytning til en bestemt avdeling på sikt
- Annet

**Dersom du valgte «Annet» på forrige spørsmål, vennligst beskriv:****I løpet av de siste 6 månedene, hvor mange avdelinger har du jobbet på?**

Her ønsker vi å vite hvor mange avdelinger du totalt har tatt vakter på de siste 6 månedene. Om du har kombinasjonsstilling ønsker vi at du inkluderer din faste avdelingen i antallet.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6-10
- Over 10

**Vennligst vurder din opplevelse av følgende forhold relatert til din stilling ved Bemanningssenteret****I hvilken grad opplever du tilstrekkelig opplæring når du utplasseres på en ny avdeling?**

- I svært stor grad

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du at det er rom for å be om hjelp/assistanse ved behov?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du å få tilbakemeldinger fra dine kollegaer?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du å få støtte fra personalet i de ulike avdelingene?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du variasjon i arbeidsoppgavene?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du at du får nødvendig kompetanseutvikling?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad oppfatter du at de faste ansatte er positive til bemanningsvikarer?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du å bli inkludert i det sosiale ved avdelingen(e)? (F.eks. Felles lunsj)**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du å bli inkludert i det sosiale utenfor avdelingen(e)? (F.eks. Julebord, lønningstreff og andre arrangementer)**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du samhold med kollegaene på avdelingen(e)?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du tilhørighet til avdelingen(e)?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du trivsel ved avdelingen(e)?**

I svært stor grad

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du selv å bidra til et godt arbeidsmiljø ved avdelingen(e) du arbeider ved?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**I hvilken grad opplever du anledning til å påvirke egen arbeidshverdag (tildeling av arbeidsoppgaver, utførelse av dem, etc.)?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

**Har du noe å tilføye relatert til din opplevelse av å bli ivaretatt i arbeidsmiljøet på de respektive avdelingene du er innom, gjennom din stilling i Bemanningssenteret?**

**Vennligst vurder følgende...**

**Hvor ofte blir du tildelt oppgaver der du ikke får benyttet din helsefaglige kompetanse? (F.eks. Kjøkkentjeneste, ryddeoppgaver, etc.)**

- Alltid
- Svært ofte
- Ofte
- Sjelden
- Svært sjelden
- Aldri

**Hvor ofte opplever du å bli tildelt oppgaver for å avlaste de faste ansatte? (At du får oppgaver de faste ansatte ikke ønsker eller trenger pause fra.)**

- Alltid
- Svært ofte
- Ofte
- Sjelden
- Svært sjelden

Aldri

**Hvor ofte opplever du å bli inkludert i teamarbeid ved avdelingen?**

Alltid

Svært ofte

Ofte

Sjelden

Svært sjelden

Aldri

**Har du noe å tilføye knyttet til din erfaring med fordeling av arbeidsoppgaver?**

**Vennligst vurder følgende..**

**I hvilken grad opplever du å bli ivaretatt av ledelsen ved Bemanningssenteret?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Vet ikke

**I hvilken grad opplever du å bli ivaretatt av ledelsen ved de enkelte avdelingene?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Vet ikke

**I hvilken grad er du fornøyd med din arbeidssituasjon slik den er i dag?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Vet ikke

**I hvilken grad ønsker du å fortsette din ansettelse ved Bemanningssenteret?**

I svært stor grad

I stor grad

I noen grad

I liten grad

I svært liten grad

Vet ikke

**I hvilken grad opplever du mulighet til å påvirke hvilke avdelinger du utplasseres på?**

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Vet ikke

**Har du noe å tilføye knyttet til ledelse og organisering relatert til ditt arbeidsforhold i Bemanningssenteret?**

**Er det annet du ønsker å tilføye som har relevans for arbeidsmiljømessige forhold ved Bemanningssenteret?**

**Har du noen forslag til tiltak som kunne forbedre arbeidsmiljømessige forhold for ansatte i Bemanningssenteret?**

