

10047

Ivaretagelse av kompetanseutvikling ved sengepost - et sykepleierperspektiv

HSYK3003

Antall ord 4772

Prosjektbachelor

Bacheloroppgave i Sykepleie

Mai 2022

10047

Ivaretagelse av kompetanseutvikling ved sengepost - et sykepleierperspektiv

HSYK3003

Antall ord 4772

Prosjektbachelor

Bacheloroppgave i Sykepleie

Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for medisin og helsevitenskap

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie



Kunnskap for en bedre verden

Abstrakt

Introduksjon

Hvordan rekruttere og beholde sykepleiere er en aktuell utfordring i helse- og omsorgstjenesten. En klinikk ved et norsk universitetssykehus har kartlagt turnover ved klinikkens sykepleietjeneste gjennom å dele ut et spørreskjema til sykepleiere som har sluttet ved klinikken i perioden 2018-2021. Hovedårsakene til at sykepleierne sluttet var ønske om mer kompetanseutvikling og videreutdanning og det var sengepostene som hadde den høyeste turnoveren. I denne studien undersøkes det hvordan sykepleiere opplever at kompetanseutvikling ivaretas ved sengepost.

Metode

Det ble brukt en kvalitativ metode der fire sykepleiere ble intervjuet gjennom semistrukturerte intervju. Datamaterialet ble gjennomgått og tematisk analysert inspirert av Dallands og Johannesens teorier.

Resultat

Resultatene viste at sykepleierne i denne studien savnet et bredere innhold i fagdagene og å kunne få delta i refleksjonsgrupper. De ønsket seg også flere lavterskeltilbud for kompetanseutvikling som for eksempel internundervisning med leger. Flere opplevde også et ytre press om å ta videreutdanning, noe som kan være en av årsakene til høy turnover ved sengeposten. Informantene beskrev en opplevelse av å bli satt til arbeidsoppgaver av liten relevans for deres sykepleiefaglige kompetanse. Det sosiale miljøet og opplæringen beskrives som veldig god ved sengeposten. Flere av informantene hadde vurdert å bytte jobb det siste året, og årsakene til dette var blant annet ønsker om høyere lønn, bedre og mer stabil turnus og personlig utvikling. Til slutt kom det frem at sykehuset utnytter erfaringsbasert kompetanse forskjellig ut ifra hvor lenge man har jobbet som sykepleier. De fleste informantene var relativt nyutdannet og hadde jobbet ved sengeposten i under 2 år.

Konklusjon

Selv om mye eksisterende forskning og funn fra studien peker på at kompetanseutvikling er viktig for sykepleieres motivasjon til å bli værende i jobben, opplever ikke sykepleierne i denne studien at kompetanseutvikling prioriteres godt nok ved sengeposten.

Abstract

Introduction

How to recruit and keep nurses in their jobs is a current challenge in the health care service. One clinic at a Norwegian teaching hospital has investigated turnover in their nursing service. They handed out a questionnaire to nurses who had quit their jobs at the clinic during the period of 2018-2021. The two main reasons for quitting were competence development and further education. The bed post had suffered the highest degree of turnover during this three-year period. This study will investigate how nurses experience the maintenance of competence development at the bed post.

Method

The study used a qualitative method interviewing four nurses through semi-structural interviews. The data was revised and analyzed thematically inspired by Dalland's and Johannesen's theories of method.

Results

The results showed that nurses in this study want more variety in the themes of their educational days and to participate in groups of reflection. They also wished for more available offers of competence development such as internal teaching from doctors. Some of them also experienced an outer pressure to take further education, something that can contribute to explain the bed post's high degree of turnover. They also described an experience of getting responsibilities with low relevance that does not confirm their competence as nurses. The social environment and teaching when starting as a new employee was described as satisfying. Several informants had considered changing their jobs during the last year, with reasons as a higher pay degree, a better and more predictable work time schedule, and a wish for personal development. Another finding was that the hospital made use of experience-based knowledge in different ways depending on how long it has been since the nurses had been graduated. Most informants had graduated nursing school within the last two years and had been working at the bed post for less than two years. There were differences in how big part of the employment contracts was full-time, in comparison to the informants with specialization and more experience, who had full time jobs.

Conclusion

Both existing research and findings from this study points to the fact that competence development is important to nurses' motivation to stay in their jobs. It is not experienced by the nurses in this study that competence development is prioritized enough at the present bed post.

Introduksjon

Statistisk sentralbyrå har regnet ut at 1 av 5 sykepleiere i Norge ikke lenger jobber i helsetjenesten ti år etter fullført sykepleierutdanning (1). Samtidig er det beregnet at Norge vil mangle ca. 13 500 årsverk for sykepleiere i år 2035 (2). Årsaken er blant annet en stor økning i antallet eldre og en forventet høyere levealder for årene som kommer. I tillegg vil den årlige veksten etter sykepleiere reduseres fra 2021, på grunn av at store befolkningskull kommer i en alder der de trenger pleie og omsorg.

For at spesialisthelsetjenesten skal klare å følge regjeringens målsettinger vil det være sentralt og blant annet satse på strategisk kompetanseutvikling. Dette for å være sikker på at sykepleiere hele tiden kan holde seg faglig oppdatert samtidig som man kan utvikle ny kompetanse etter behov.

Sykepleiere i sykehus vil ha behov for en kontinuerlig oppdatering av sin kliniske breddekompetanse for å kunne utøve forsvarlig og kunnskapsbasert sykepleie (3). Sykepleiere kan også oppleve økte krav til selvstendighet i utøvelsen av sykepleie blant annet på grunn av forventninger fra pasienter og pårørende om at bred kompetanse kan være nødvendig for å klare å møte pasientens behov på best mulig måte (3). Pasienter og pårørende har ofte god oversikt over egne rettigheter og kan ha meninger om hva som er riktig og god helsehjelp. En del av det som inngår i jobben som sykepleier er å jobbe med og legge til rette for pasienter som kan være svært syke og som har komplekse behov. I tillegg forventes det at sykepleiere skal håndtere pakkeforløp og stadig nye teknologiske løsninger. Endringer er en stor del av hverdagen til en sykepleier, og det har derfor blitt viktig med bred kompetanse for å klare å se helheten. Dette er med på å stille stadige nye krav til sykepleierrollen. Større krav og større ansvar krever også større grad av selvstendighet for å klare å imøtekomme og stå i situasjonene som oppstår. Mange sykepleiere opplever i dag å mangle et fagmiljø og rollemodeller som gjør at man kan strekke seg etter ny kompetanse, samtidig som man kan oppleve en følelse av stolthet av den jobben man gjør for pasientene (3).

En forskningsstudie utført av Dysvik og Kuvaas som omhandler indre motivasjon og turnover, beskriver viktigheten av at ledere legger til rette for arbeidsmiljø som skaper indre motivasjon for de ansatte. Dette er viktig fordi økt indre motivasjon i arbeidet kan redusere turnover (4). Videre knytter Deci og Ryan i sin selvbestemmelsesteori kompetanse sammen med indre motivasjon ved å hevde at det er tre psykologiske behov som legger grunnlaget for at indre motivasjon kan oppstå (5). De tre behovene er autonomi, kompetanse og sammenheng.

Den nasjonale helse- og sykehusplanen 2020-2023 viser til at spesialisthelsetjenesten beveger seg i en retning som tyder på at innholdet i tjenesten skal bli enda mer spesialisert (6). Kompetansereformen «Lære hele livet» rapporterer at det er viktig å prioritere kompetanseutvikling som tiltak for å sikre riktig kompetanse til arbeidslivet (7). I fremtiden er det forventet en økt mangel på sykepleiere der oppmerksomhet knyttet til kompetanseutvikling kan være med å bidra til å mobilisere flere sykepleiere til arbeidslivet slik at samfunnets behov kan imøtekommes.

Økende behov for kompetanseutvikling

Kunnskap og kompetanse er to begreper som ofte brukes om hverandre. For å skille disse begrepene i denne oppgaven vil kunnskap være noe som handler om kjennskap,

viten, lærdom og innsikt. Videre vil synonymene «erkjennelse», «ferdighet» og «ekspertise» vise at enkeltes personlige erfaring er viktig når kunnskap skal utvikles (8). Lai knytter kompetanse sammen med kvalitet, pasientsikkerhet, arbeidsmiljø og bruk av ressurser. Videre definerer Lai kompetanse som ferdigheter, holdninger og evner som til sammen utgjør kunnskaper som gjør det mulig for en person å utføre oppgaver i tråd med definerte krav og mål (9).

Hva påvirker sykepleieres motivasjon?

Motivasjon handler om hva som får oss mennesker til å gjøre som vi gjør (10). Kognitiv evalueringsteori skiller mellom to ulike motivasjonssystemer; indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon kan være belønninger i form av lønn, bonus, frynsegoder, status eller stillingsopprykk, der jobben er redskapet man bruker for å få tak i belønningen. Indre motivasjon ligger i motsetning innebygd i selve utførelsen av arbeidet og stammer fra to grunnleggende behov; *behovet for kompetanseopplevelse* og *behovet for selvbestemmelse* (10).

Turnover i sykepleietjenesten

Turnover kan blant annet beskrives gjennom begrepet «gjennomtrekk» og handler om hvor lenge en person er ansatt i gjennomsnitt på en arbeidsplass (10). Det finnes en del negative konsekvenser av høy turnover, blant annet økte kostnader på rekruttering og at stadig nye ansatte skal ha opplæring. I tillegg bør man også ta hensyn til og prøve å kartlegge hva arbeidsplassen mister i form av erfaringsbasert kunnskap når en sykepleier bytter jobb.

Helsedirektoratet har publisert en rapport skrevet av Riksrevisjonen fra oktober 2021 der det blant annet står at det generelt er problemer knyttet til det å rekruttere sykepleiere til spesialisthelsetjenesten i dag (11). Videre viser undersøkelsen til at så mye som 40% av ledere i helseforetak har prøvd å rekruttere sykepleiere uten å lykkes. Årsakene fremheves som dårlig tilrettelegging for å sikre god nok rekruttering som for eksempel manglende kartlegging av fremtidig behov for sykepleiedekning, for få praksisplasser og utdanningsstillinger (12).

Rapporten sammenligner også tall fra sykepleiere versus spesialsykepleiere. Tallene viser at det er lavest turnover blant spesialsykepleiere som kan forklares med at de har fått mulighet til å ta en spesialisering de har ønsket selv. Denne rapporten konkluderer med at kompetanseutvikling er viktig for at sykepleiere skal bli værende i jobbene sine. Rapporten viser også til noen kjennetegn på kliniske enheter med høy score på kompetanse. Disse kjennetegnene er at de oftere lykkes med rekruttering, de har høyere gjennomsnittlig stillingsprosent, den eksterne turnoveren er lavere og færre ansatte vurderer å bytte jobb.

En svensk forskningsstudie av Lunden et. al viser til at i tillegg til stadig høyere krav i sykepleieryrket har turnover blant sykepleiere stadig blitt et større problem (13). Artikkelen påpeker at tanker om å bytte jobb eller yrke er høyest blant nyutdannede, unge sykepleiere. På grunn av økende turnover blant sykepleiere konkluderes det i artikkelen med at man må kartlegge hvordan kompetansen til sykepleiere kan utvikles, og at kontinuerlig kompetanseutvikling kan påvirke sykepleiere til å beholde jobben. Denne konklusjonen understøttes av forskningsartikkelen til Ramoo et. al som konkluderer med at det er en stor sammenheng mellom sykepleieres tilfredshet i jobben og tanker om å bytte jobb (14).

Bakgrunnen for denne studien er et forbedringsprosjekt utarbeidet av en klinikk ved et norsk universitetssykehus i perioden januar - mai 2021. Prosjektets hensikt var å kartlegge hvilke forhold som påvirket turnoveren ved klinikkens sykepleietjeneste. Klinikken består av to sengeposter, en poliklinikk og en intensivavdeling.

Resultater fra kartleggingen viste at det var sengepostene som hadde hatt den høyeste turnoveren i perioden. Prosjektet sendte ut et spørreskjema til alle sykepleierne som hadde sluttet ved klinikken i perioden 2018-2021 der de som svarte på undersøkelsen oppga at det var kompetanseutvikling og videreutdanning som var hovedårsakene til valget om å bytte jobb. Utenom dette var faktorer som arbeidstidsordninger og turnus, lønn, ledelse og arbeidspress høyt oppe på listen. Det kom også frem i samtale med avdelingssjefen at det legges til rette for at sykepleierne skal kunne ta et eller to videreutdanningsemner på NTNU på 7,5 studiepoeng som er relevant for aktuelle sengeposter.

Ut ifra disse teoriene og prosjektet utført av klinikken, er hensikten med denne studien å få økt innsikt i sykepleieres opplevelse av kompetanseutvikling ved aktuelle sengepost. Oppgaven tar videre utgangspunkt i følgende problemstilling:

«Hvordan opplever sykepleiere at kompetanseutvikling ivaretas på sengepost?»

Metode

For å undersøke sykepleieres opplevelse av ivaretagelse av kompetanseutvikling, brukte vi kvalitativ metode i form av semistrukturerte intervju for å innhente empiri. Kvalitativ metode ble valgt for å få mulighet til å kunne gå i dybden for å erverve god forståelse og helhet av tema.

Kvalitativ metode kjennetegnes blant annet ved at man får mulighet til å skaffe data som handler om mening og opplevelse i stedet for tall (15). Denne studien ønsket å se nærmere på om kompetanseutvikling har noen betydning for sykepleieres motivasjon til å bli værende i jobben på sengepost, og hvordan sykepleiere ved sengeposten opplever at kompetanseutvikling ivaretas i arbeidshverdagen.

Datainnsamling

Jeg og en medstudent samarbeidet om datainnsamlingen, og da en av oss var i praksis ved aktuelle klinikk gjorde dette arbeidet med å rekruttere informanter noe enklere. Vi inkluderte fire sykepleiere på en strategisk måte med inklusjonskriterier som ulik bakgrunn, alder, erfaring, kompetanse og kjennskap til aktuelle emne (15).

Intervjuguiden ble utformet gjennom tre deltema – rekruttering, kompetanseutvikling og hvordan beholde sykepleiere ved sengepost. Denne guiden ble brukt som støtte underveis og det ble lagt til rette for åpne spørsmål til informantene slik at vi også kunne få mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål ved behov. Hvert intervju hadde en varighet på mellom 45-60 minutter.

Vi gjorde små justeringer av intervjuguiden (vedlegg 1) underveis i prosessen. Utførelsen foregikk ved at en student stilte spørsmål, mens den andre noterte elektronisk og fylte inn svarene fortløpende.

Forskningsetiske betraktninger

Informantene fikk et informasjonsskriv (vedlegg 2) i forkant av intervjuet. Alle informantene ble informert om at de når som helst kunne trekke seg fra studien. Informasjonen og notatene fra intervjuene ble behandlet konfidensielt gjennom blant annet å referere til informantene som nummererte kandidater (1-4). Dette for å ivareta anonymiteten.

Analyse og tolkning

Inspirert av Dalland så vi på hva intervjuene kunne fortelle oss og meningen i denne informasjonen med utgangspunkt i intervjuguidens inndeling (15).

Videre inspirert av Johannesen gikk vi gjennom resultatene fra intervjuene og sorterte disse ved å bruke en tematisk analyse. Vi skaffet oss først en oversikt over datamaterialet før vi uthevet det som var mest relevant for å belyse problemstillingen. Deretter kategoriserte vi materialet og brukte dette til å bygge opp oppgavens struktur (16). Vi gjennomgikk materialet og så på hva som kunne brukes av data fra intervjuene for å kunne svare på problemstillingen på best mulig måte. Samtidig noterte vi fortløpende våre egne fortolkninger i forbindelse med dette arbeidet.

For å sammenfatte og fortolke innhentet data trakk vi ut enkelte relevante sitater og plassert disse under hver enkelt hovedkategori og underkategori for å kunne belyse problemstillingen best mulig.

Resultat

Resultatene fra studien ble inndelt i to hovedkategorier med tilhørende underkategorier.



Figur 1: Resultatene inndelt i hovedkategorier og underkategorier

Sengepostens tilrettelegging av kompetanseutvikling

Resultatene fra studien viste at sengeposten tilbyr ulike muligheter for kompetanseutvikling til sine ansatte. Et av disse tilbudene var finansiering og tilrettelegging av turnus til å kunne ta et eller to videreutdanningsemner. Utenom dette nevnte informantene fagdager og ressursområder som eksisterende tiltak for kompetanseutvikling ved sengeposten.

Fagdager

Informantene ønsket bedre prioritering og implementering av kompetanseutvikling i rutinene i arbeidshverdagen ved sengeposten. De savnet også flere lavterskeltilbud for kompetanseutvikling og et mer individuelt tilpasset innhold i fagdagene, da noen opplevde fagdagene som en del av opplæringen av de nyansatte heller enn faglig påfyll:

«Savner et mere lavterskeltilbud, som ikke nødvendigvis betyr at vi skal levere inn oppgaver og slikt. Kanskje mere at leger eller andre med en bredere erfaring enn sykepleiere kan komme og gi avdelingen faglig påfyll.» - Informant 2

For noen ble det også mye repetisjon i det faglige innholdet på fagdagene, særlig for sykepleierne som har jobbet ved sengeposten i mer enn fem år:

«Fagdagene kunne vært mer rettet mot de som også har noe erfaring – hva er fagdag for en nyansatt og hva er fagdag for en med erfaring? Det er forskjell på faglig påfyll og repetisjon!» - Informant 3

Videreutdanning

Informasjonen om videreutdanningsemnene ble opplevd som noe mangelfull i forkant av oppstarten, og det kom frem at flere muligens hadde meldt seg opp til emnene dersom de hadde hatt mer informasjon knyttet til gjennomføring og tilrettelegging.

De som hadde gjennomført det første videreutdanningsemnet var veldig fornøyde med samlingene, men mindre fornøyde med tilretteleggingen rundt det å ta emnet. Det ble rapportert en del stress knyttet til det å jobbe og samtidig studere ved siden av, og at det ble brukt mye fritid på lesing og innlevering av oppgaver.

«Videreutdanningsemnet kunne vært relevant og jeg angret litt på at jeg ikke meldte meg på fordi det godt å kunne utvikle seg faglig. Ble usikker på om jeg hadde tid mens jeg jobbet 100%, særlig når det fantes lite informasjon om gjennomføringen.» - Informant 1

Flere informanter fortalte også at de opplevde et press om å ta videreutdanning, noen allerede fra første studiedag som sykepleierstudenter.

«Forventningene til å ta videreutdanning er til stede over alt, og er nok årsaken til at man forsvinner bort fra sengepost.» - Informant 3

«Håper noen kan heve statusen ved å jobbe på en sengepost – det er sørgelig at dette har fått lav status. Forventninga man får til at man "bare" er sykepleier – og det at man får spørsmål om hva man skal videre er genuint veldig trist.» - Informant 2

Ressursområder

Det kom også frem et ønske om mer tilrettelegging fra ledelsen i arbeidshverdagen for å bruke ressursområdene mer aktivt. Flere så på ressursgruppene som motivasjon til læring. Ressursområdene handler om å få muligheten til å fordype seg innenfor et relevant tema slik at man deretter kan brukes som en ressursperson i avdelingen til nytte for både pasienter og kolleger.

«Savner mer aktiv bruk og tilrettelegging på de ulike ressursområdene fra ledelsen sin side, for eksempel hvis man gir folk påfyll og deretter ansvar ut ifra den kompetansen man har, tror jeg dette vil øke opplevelsen av å være til nytte. Dette må være gjensidig mellom ledelsen og ansatte – hvis man får tilbud om påfyll og kursing forventes det at man tar grep og gjør noe med denne kunnskapen også i form av å lære bort.» - Informant 3

Bruk av kompetanse

Videre kom det frem at sykepleierne på sengeposten ofte brukte en del tid på oppgaver som man ikke trenger sykepleiekompetanse for å utføre.

«Det er unødvendig bruk av ressurser å vaske rom og senger – hvis man hadde telt timer man hadde brukt på det hadde det vært helt hårreisende. Dette bør kunne løses på en annen måte. Godt stell og pleie er viktig, men man kunne frigitt noen oppgaver til andre enn sykepleiere.» - Informant 2

«Sykepleiermangelen som er skissert og hva man bruker sykepleiere til henger ikke på grep.» - Informant 3

Oppgaver som å rydde på kjøkkenet og vaske senger og rom opplevdes av mange som lite relevant arbeid, som også kan påvirke tiden man kan bruke på det kliniske arbeidet og pasientene.

«Hvis det er travelt blir det vanskelig å holde det rent og ryddig, og det kan gå på bekostning av pasientene og det kliniske arbeidet. Går med tid på sånn som studenter og helsefagarbeidere kunne avlastet på.» -Informant 3

Kompetanseutviklings betydning for sykepleiers motivasjon

Betydning for turnover

Alle informantene var fornøyde med det sosiale arbeidsmiljøet ved sengeposten. Det resultatene likevel viste var at flere savnet en mer strategisk og målrettet rekruttering av sykepleiere med erfaring for å sikre et større mangfold av sykepleiere med ulik erfaring ved sengeposten.

«Det å ha et godt og bredt fagmiljø med kompetanse er viktig for meg. Det å ha noen å sparre med er viktig for å bli værende i jobben.» - Informant 3

Det ble beskrevet av flere at det å jobbe i et bredt fagmiljø var viktig i arbeidshverdagen.

«Det som vi har snakket om er det å få inn noen erfarne sykepleiere også at det ikke bare er nyutdannede sykepleiere. Dette er tatt opp og det som blir sagt at det ikke finnes søkere. Vanskelig å få erfarne sykepleiere til å røre på seg.» - Informant 2

Opplevelsen av opplæringen ved sengeposten ble beskrevet som veldig god, men at det også kan føre til at sengeposten oppleves som en «opplæringsssentral» fordi det hele tiden er stor gjennomtrekk av sykepleiere der.

«Sengeposten har veldig grundig opplæringsperiode, men har med tiden blitt en opplæringsssentral der mulighetene for kompetanseutvikling for mer erfarne sykepleiere oppleves som manglende.» - Informant 2

Indre og ytre motivasjon

Informantene nevnte flere årsaker som var med på å påvirke vurderingen om å bytte jobb eller ikke. Årsaker som kan knyttes til indre motivasjon var ønsket om å erverve bredere personlig erfaring og økt kompetanse, særlig blant informantene som hadde fullført sykepleierutdanningen i løpet av de to siste årene. Årsaker som høyere lønn og bedre og mer forutsigbar turnus ble også nevnt. Resultatene pekte også i retning mot et ønske om å kunne delta i refleksjonsgrupper.

«Deltakelse i en refleksjonsgruppe er vesentlig for min personlige utvikling, for den kliniske yrkesutøvelsen og for hva slags sykepleier jeg er i dag.» - Informant 4

«Min motivasjon for å se etter andre jobber handler om muligheter for personlig utvikling av egen kompetanse, bedre lønn og bedre og mer forutsigbar turnus. Så jeg ser på andre muligheter ja.» - Informant 1

Et annet funn var et ønske om å jobbe med noen forbilder i form av sykepleiere som har mye erfaring og kompetanse, slik at man har noen å strekke seg etter. Erfaringsbasert kompetanse ble trukket frem av informantene som viktig for å skape trygghet for nyutdannede sykepleiere, i tillegg til muligheter for deling av kunnskap, læring og personlig utvikling.

«Det er veldig godt og motiverende og gå samme vakt sammen med sykepleiere som har mer erfaring og som man kan lære av, drøfte og diskutere med. Dette er med på å skape trygghet i arbeidshverdagen, særlig for nyutdannede sykepleiere.» -Informant 4

Sykehusets utnyttelse av kompetanse

Flere informanter fortalte at de jobbet 100% der 75% var fast stilling og de resterende 25% var knyttet til en bemanningssentral eller vikariat. Dette var tydelig blant de nyutdannede sykepleierne. Sykepleierne vi intervjuet med spesialisering og mer erfaring og som hadde jobbet ved sengeposten i mer enn 2 år, hadde større stillingsandel og hadde ikke bemanning eller vikariat som del av deres ansettelsesforhold.

«Har bare 75% fast stilling og 25% vikariat og dette vikariatet var først et halvår, deretter et halvår til, så det er lite forutsigbart sånn sett – kunne gitt oss som har vikariatet 100% fast i stedet, for å gjøre det mer attraktivt.» - Informant 1

«Det er mer attraktivt med fast stilling der 100% av turnusen er fast – har selv jobbet i to år uten å få 100% fast. Det blir veldig usikkert hvis man hver måned må jakte på ekstravakter for å få nok stillingsprosent.» - Informant 4

Et annet funn var at sykepleierne på sengeposten med erfaring ofte ble fordelt på ulike vakter i turnusen.

«Jeg har fått tilbakemelding på at det er bra jeg har vært på jobb fordi jeg har mye erfaring og er trygg. Vi er flere sykepleiere som har jobbet her lenge, men vi bli ikke satt på vakter sammen.» - Informant 2

Diskusjon

Hensikten med denne studien er å få nærmere innsikt i sykepleieres opplevelse av sengepostens ivaretagelse av kompetanseutvikling. Sentrale funn i studien peker på at sengeposten har et godt arbeidsmiljø og en god opplæringsperiode. Resultatene tyder på et savn om mer tid til kompetanseutvikling i arbeidshverdagen. I tillegg vurderer flere av informantene å bytte jobb av litt ulike årsaker som lønn, turnus og et ønske om personlig utvikling.

Resultatene fra denne studien sees i lys av tidligere forskning og annen relevant teori for å besvare problemstillingen:

«Hvordan opplever sykepleiere at kompetanseutvikling ivaretas på sengepost?»

Kompetanseutvikling

Et av funnene i studien er en opplevelse av at kompetanseutvikling ikke prioriteres nok i arbeidshverdagen ved sengeposten. Nordhaug kan understøtte dette med det han kaller for «det synliges tyranni» (17). Dette handler om at menneskene ofte er de viktigste ressursene i en organisasjon, men at dette ikke alltid stemmer økonomisk. Forskning har vist at kostnader knyttet til kompetanseutvikling ofte er det første organisasjonene kutter ned på i dårlige tider. Det er ofte i disse dårlige tidene at behovet hos de ansatte for å utvikle kunnskaper og ferdigheter er størst (17). Det kan tenkes at ytre faktorer som koronapandemien og forberedelser til innføring av et nytt journalsystem ved det aktuelle sykehuset har påvirket kompetanseutviklingen ved avdelingen. Disse resultatene kan sammenlignes med det Lunden et. al skriver i en artikkel, der dette beskrives som et dilemma knyttet til kunnskapsbasert ledelse. Dilemmaet ligger i utfordringen med å hele tiden skulle tilegne seg ny og oppdatert kunnskap samtidig som man skal erkjenne verdien av kompetanse og erfaring (13).

Det at informantene opplevde sengeposten som en opplæringsssentral kan ha påvirket innholdet i fagdagene. Det ble også uttrykket et ønske om flere lavterskeltilbud for kompetanseutvikling sammen med en økt bruk av ressursområdene.

Refleksjonsgrupper ble også nevnt under intervjuene som viktig for å bli bevisst egen kunnskap og for å skape rom for læring. Dette støttes av en fagartikkel fra Sykepleien som viser til en undersøkelse der det kommer frem at erfarne sykepleiere har god nytte av å delta i refleksjonsgrupper der de reflekterer sammen med kolleger for å fremme læring og kompetanseutvikling ved arbeidsplassen (18).

Bruk av kompetanse - utvikling i bakvendtland?

Når det kommer til sengepostens bruk av sykepleiekompetanse opplever informantene at det å rydde kjøkken og vaske rom blir et steg i feil retning, og at arbeidsoppgaver som dette ikke bidrar til å øke motivasjonen til å bli værende i jobben.

Dette er oppgaver som også kan redusere tiden sykepleierne får brukt på pasientene i løpet av dagen og kan på den måten ha betydning for kvaliteten på sykepleien.

Det er et stort flertall sykepleiere ansatt ved sengeposten, noe som kan forklares med at mange helsefagarbeiderstillinger har blitt erstattet med sykepleierstillinger de siste årene. Nå kan denne trenden være på vei til å snu, da Fagbladet skriver en artikkel om

at sykehuset nå har et ønske om å doble antallet helsefagarbeidere i løpet av 2022 (18). Årsaken til dette begrunnes med et ønske om blant annet å overføre arbeidsoppgaver fra sykepleiere til helsefagarbeider. Det som kan bli viktig å ta hensyn til ved et slikt prosjekt er å kartlegge om man da også skal fjerne noen sykepleierstillinger ved sykehuset og prøve å utrede hvilken betydning dette eventuelt får for pasientene. Videre tyder resultatene på at det er et ønske om mer internundervisning med for eksempel leger, mer tverrfaglig samarbeid i form av at det kan være flere studenter og helsefagarbeidere ansatt som kan avlaste sykepleierne fra noen oppgaver. Ingstad, Moe og Brataas skriver i boken *Pedagogisk praksis i sykepleie* at tverrprofesjonell samhandling er viktig for å skape helhetlige pasientforløp (19). Dette understøttes av artikkelen i Fagbladet som beskriver at kvaliteten på arbeidet og effektiviteten forbedres gjennom å ha en god sammensetning av ulike yrkesgrupper på sykehuset (18).

Motivasjon ved sengeposten

Et annet funn er at informantene ønsker seg en mer målrettet rekruttering, som inkluderer å ansette sykepleiere med forskjellig erfaring og kompetanse, ikke bare nyutdannede sykepleiere. Dette ble trukket frem som viktig for motivasjonen i arbeidshverdagen. Kvålshaugen og Martinsen skriver at motiverte medarbeidere vil være bedre rustet til å overvinne motgang og utfordringer. Hva som motiverer kan variere fra person til person, men alle trenger motivasjon for å oppleve mestring. En leder har derfor en viktig jobb i å kartlegge faktorene som ligger til grunn for medarbeidernes motivasjon og også vite hvordan disse kan påvirkes (20).

Et annet funn tyder på at det for enkelte av informantene krever en indre motivasjon til å begi seg ut på prosjekt med videreutdanningseminene og at det krever mye egeninnsats å kombinere dette med arbeidshverdagen. En forskningsartikkel av Lunden et. al skriver om at sykepleieres muligheter for kontinuerlig profesjonell utvikling og mulighet til å delta i obligatoriske kurs og/eller opplæring på arbeidsplassen er truet av en stadig mer krevende og økende arbeidsmengde. Det å anta at sykepleiere kan bruke av egen fritid til å tilegne seg ny kunnskap kan føre til misnøye (13).

Betydning for turnover

Resultatene viser at det i hovedsak er yngre og nyutdannede sykepleiere som kan føre til turnover på grunn av ønske om personlig utvikling, bedre turnus eller høyere lønn. Resultatene viser også at flere av informantene har vurdert å bytte jobb det siste året. Nordhaug skriver om viktigheten av karriereutvikling og at mange ansatte vil søke seg vekk fra virksomheten hvis den ikke klarer å skape muligheter for faglig og personlig utvikling. Under dette kommer også det å ha en arbeidshverdag der man kan nå sine personlige mål og med utfordringer og ansvar. Nordhaug skriver videre at dette er viktige forutsetninger for at en arbeidsplass skal klare å beholde kompetente og engasjerte medarbeidere (17).

Sykehusets utnyttelse av kompetanse

Et annet funn er ønske om å jobbe med noen forbilder i form av sykepleiere som har mye erfaring og kompetanse, slik at man har noen å strekke seg etter. Erfaringsbasert kompetanse ble trukket frem av informantene som viktig for å skape trygghet for nyutdannede sykepleiere, i tillegg til muligheter for deling av kunnskap, læring og personlig utvikling. Videre tyder resultatene på at sykehuset utnytter kompetansen til

sykepleierne på forskjellige måter ut ifra hvor mye erfaring og klinisk sykepleiekompetanse de har. Dette kommer fra at de fleste yngre og relativt nyutdannede informantene hadde 25% stilling i bemanningsbyrå eller som vikariat i tillegg til en fast stilling på 75%.

Klinisk sykepleiekompetanse beskrives av Virginia Henderson som den kompetansen en sykepleier har som samlet sett som danner grunnlaget for å kunne foreta en handling i sykepleiesituasjoner. Klinisk sykepleiekompetanse er inndelt i fem nivå; nybegynneren, den viderekomne nybegynnere, den kompetente utøveren, den kyndige utøveren og ekspertten. For å komme på ekspertnivå hevder Henderson at man må ha jobbet på samme sted i mer enn fem år (21). Det at flere av de yngre sykepleierne vurderer å bytte jobb kan føre til at sengeposten mister denne «ekspert-kunnskapen» dersom de velger å forlate sengeposten før det har gått fem år.

Studiens styrker og svakheter

Siden problemstillingen stiller et åpent spørsmål, blir det riktig å bruke kvalitativ metode i denne studien. Kvalitativ metode gjør at man kan undersøke aktuelle tema i dybden (22). Videre vil forskernes egne perspektiver kunne ha betydning for hvilket perspektiv av virkeligheten som beskrives. Årsaken kan være at man som mennesker kan ha forskjeller i forforståelse og teoretisk referanseramme (22).

Som forsker må man også være klar over hva som foregår mellom intervjuer og informant i kvalitative forskningsstudier (15). Spørsmålene i intervjuguiden ble formulert til å være åpne slik at informantene hadde mulighet til å gi oss så mye informasjon som mulig under hvert punkt.

Siden studien kun intervjuet 4 sykepleiere er dette utvalget for lite til å kunne konkludere med at resultatene er representative for sykepleiepopulasjonen ved den aktuelle enheten (15). Selv om en av studentene var i praksis ved aktuelle sengepost, forsøkte vi å forholde oss nøytrale. Alle informantene var kvinner. Dette kan anses som en svakhet for studiet da en kan tenke seg at utvalget hadde vært mer representativt dersom begge kjønn var representert. Vi prioriterte sykepleieperspektivet i denne studien og ekskluderte på den måten ledere i utvalget vårt. Dette kan være en svakhet i form av at vi mister perspektivet fra ledelsen sin side på aktuelle tema.

Analysen av resultatene kan ha blitt påvirket av at vi kun noterte under intervjuene og at vi ikke tok lydopptak. Dette kan ha ført til at noe av det informantene svarte kan ha blitt borte i prosessen. Vi prøvde å sitere informantene så godt vi kunne, men vi har ikke foretatt noen sitatsjekk.

Noe som kan styrke validiteten av studien er at vi var to studenter som gjennomgikk resultatene sammen. Dette kan føre til komplementær innsikt og ulike perspektiver.

Selv om koronapandemien ikke har vært noe tema i denne studien, kan det være interessant å se om resultatene hadde vært annerledes når det har gått en tid slik at driften på sykehuset ikke er like mye påvirket av restriksjoner eller helseplattformen.

Implikasjoner for sykepleie

Dersom kompetanseutvikling ikke ivaretas på en god måte kan en av konsekvensene være tiden sykepleiere får brukt på pasientene ved å stadig måtte prioritere andre oppgaver som å rydde kjøkken og vaske pasientrom. Dette kombinert med at

sengeposten fortsetter å miste sykepleiere noe som kan true pasientsikkerheten på sengepost i fremtiden.

Konklusjon

Resultatene i denne studien viser at til tross for mye forskning og funn fra vår studie som tilsier at kompetanseutvikling er viktig for sykepleieres motivasjon til å bli værende i jobben, oppleves det likevel at dette ikke prioriteres nok i arbeidshverdagen på sengeposten.

Dette kan føre til at sengeposten mister flere ansatte noe som videre kan ha implikasjoner ikke bare på arbeidsmiljø, men som også kan ha en negativ påvirkning på pasientsikkerheten. Dette fordi man da kan stå i fare for å miste den erfaringsbaserte kompetansen som bygges opp på sengeposten over tid. Det er lite banebrytende og nytt ved våre resultater, da de er sammenlignbare med beskrivelse av utfordringer knyttet til kompetanseutvikling for sykepleietjenesten for øvrig. Forslag til videre forskning på tema er å se nærmere på hva som ligger til grunn for lav prioritering av formell kompetanseutvikling blant sykepleiere på sengepost, og lederes perspektiver på tema.

Litteraturliste

1. Statistisk sentralbyrå. 1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten [Internett]. ssb.no. 2017 [sitert 18. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>
2. Helsedirektoratet. Tilgang på sykepleiere i spesialisthelsetjenesten [Internett]. Helsedirektoratet. 2021 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov/situasjonsbeskrivelse-kompetansebehov-i-spesialisthelsetjenesten/tilgang-pa-sykepleiere-i-spesialisthelsetjenesten>
3. Helsedirektoratet. Krav til endring og kompetansebehov i sykehuset [Internett]. Helsedirektoratet. 2021 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov/behov-for-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--innspill-fra-sentrale-aktorer/krav-til-endring-og-kompetansebehov-i-sykehuset>
4. Dysvik A, Kuvaas B. Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Pers Rev.* 3. august 2010;39:622–38.
5. Deci E, Ryan R. The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychol Inq.* 1. oktober 2000;11:227–68.
6. Helsedirektoratet. Behovet for sykepleiere med klinisk breddekompetanse i sykehus – Faglige og tjenestemessige behov [Internett]. Helsedirektoratet. 2021 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov>
7. Kunnskapsdepartementet. Meld. St. 14 (2019–2020) [Internett]. Regjeringen.no. regjeringen.no; 2020 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>
8. Kristoffersen N, Nortvedt F, Skaug EA. Grunnleggende Sykepleie 1. 3. utg. Grimsbø G, redaktør. Gyldendal Akademisk; 2017.
9. Lai L. Strategisk kompetanseledelse. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget; 2013.
10. Kaufmann A, Kaufmann G. Psykologi i organisasjon og ledelse. 5. utg. Fagbokforlaget; 2015.
11. Helsedirektoratet. Rekruttering og turnover for sykepleiere [Internett]. Helsedirektoratet. 2021 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/behovet-for-sykepleiere-med-klinisk-breddekompetanse-i-sykehus--faglige-og-tjenestemessige-behov/situasjonsbeskrivelse-kompetansebehov-i-spesialisthelsetjenesten/rekruttering-og-turnover-for-sykepleiere>
12. Riksrevisjonen. Undersøkelse av bemanningsutfordringer i helseforetakene [Internett]. 2019 [sitert 23. mai 2022]. Tilgjengelig på:

<https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2019-2020/undersokelse-av-bemanningsutfordringer-i-helseforetakene/>

13. Lunden A, Teräs M, Kvist T, Häggman-Laitila A. A systematic review of factors influencing knowledge management and the nurse leaders' role. *J Nurs Manag.* 2017;25(6):407–20.
14. Ramoo V, Abdullah KL, Piaw CY. The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *J Clin Nurs.* november 2013;22(21–22):3141–52.
15. Dalland O. *Metode og Oppgaveskriving.* 5. utg. Oslo: Gyldendal; 2014.
16. Johannesen A, Tufte PA, Christoffersen L. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode.* 5. utg. Abstrakt; 2016.
17. Nordhaug O. *Strategisk personalledelse.* 2. utg. Universitetsforlaget; 2002.
18. Thidemann IJ, Slettebø Å, Sævareid HI. Hva bidrar til at sykepleiere utvikler sin kompetanse? [Internett]. 2020 [sitert 26. april 2022]. Tilgjengelig på: <https://sykepleien.no/fag/2020/09/hva-bidrar-til-sykepleiere-utvikler-sin-kompetanse?fbclid=IwAR3CJsLjDbsQW2A-nixjpx8i75gFAVVpZ474BmSFO9oc8YhvE2ib2u0IqhY>
19. Brataas H, Evensen AE. *Pedagogisk praksis i sykepleie.* 1. utg. Ingstad K, redaktør. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2020.
20. Kvålshaugen R, Wennes G, Nesse JG. *Organisere og lede, dilemmaer i praksis.* 2. utg. Fagbokforlaget; 2019.
21. Henderson V. *The nature of nursing.* 1. utg. Oslo: Universitetsforlaget; 1998.
22. Malterud K. *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – forutsetninger, muligheter og begrensninger.* *Tidsskr Den Nor Legeforening* [Internett]. 20. oktober 2002 [sitert 4. mai 2022]; Tilgjengelig på: <https://tidsskriftet.no/2002/10/tema-forskningsmetoder/kvalitative-metoder-i-medisinsk-forskning-forutsetninger-muligheter>

