

Kirsti Alise Reiersen og Thale Tandberg Rein
Kandidatnummer: 10014 og 10189

Arbeidsmotivasjonen til sykepleiere på medisinsk sengepost under koronapandemien - En kvalitativ studie («FAGARTIKKEL»)

Prosjektbachelor

Emnekode: SYT2900

Anrtall ord: 4949

Kull 2020

Bacheloroppgave i sykepleie

Juni 2023

Kirsti Alise Reiersen og Thale Tandberg Rein
Kandidatnummer: 10014 og 10189

Arbeidsmotivasjonen til sykepleiere på medisinsk sengepost under koronapandemien - En kvalitativ studie («FAGARTIKKEL»)

Prosjektbachelor

Emnekode: SYT2900

Anrtall ord: 4949

Kull 2020

Bacheloroppgave i sykepleie
Juni 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

“Hvilke faktorer påvirket arbeidsmotivasjonen til sykepleiere under koronapandemien?”

Introduksjon

I mars 2020 begynte koronaviruset å spre seg blant den norske befolkning, noe som utfordret helsevesenet og dets kapasitet. Sykepleiere sto i frontlinjen med høy arbeidsbelastning og strenge restriksjoner. Denne studien undersøker hvilke motivasjonsfaktorer som påvirket arbeidsmotivasjonen til sykepleierne på en døgnbemannet sengepost under koronapandemien.

Metode

Studien anvender en kvalitativ forskningsmetode med semistrukturerte intervjuer. Det ble intervjuet seks sykepleiere fra samme avdeling ved et universitetssykehus i Norge. Datamaterialet ble analysert med fargekoder og resultatet med hoved- og subkategorier ble presentert i en tabell. Studien foregikk i mars 2023.

Resultat

Studiens resultater deles inn i tre hovedkategorier: *arbeidsmiljø*, *motivasjonsfaktorer* og *sykepleiernes forutsetninger*. Resultatene viser at avdelingens gode arbeidsmiljø hadde stor betydning for sykepleiernes arbeidsmotivasjon, samt indre motivasjonsfaktorer som for eksempel ønsket om å hjelpe andre, og bidra i krise. Samtidig kom det frem at mangel på ytre motivasjonsfaktorer hadde negativ innvirkning på deres arbeidsmotivasjon. Avdelingens grunnleggende kompetanse innen smittevern var også avgjørende for sykepleiernes motivasjon til å fortsette arbeidet under covid-19.

Konklusjon

Et godt arbeidsmiljø og trygge kollegiale relasjoner er fundamentale faktorer for sykepleiernes arbeidsmotivasjon. Høy arbeidsbelastning over en lengre periode kan utfordre motivasjonen til å fortsette arbeidet under en pandemi, og det er derfor nødvendig med sterke indre motivasjonsfaktorer og et oppløftende arbeidsmiljø. En økning i ytre motivasjonsfaktorer, som lønnstillegg og tilstrekkelig bemanning, vil også kunne ha en positiv påvirkning for sykepleiernes arbeidsmotivasjon til eventuelle fremtidige pandemier.

Abstract

“Which factors affected nurses' working motivation during the corona pandemic?”

Introduction

In March 2020, the coronavirus started spreading throughout the Norwegian population, challenging the healthcare system and its capacity. Nurses appeared in the frontline of the pandemic with high workload and strict restrictions. This study examines which motivational factors had an impact on nurses working motivation on a 24 hour medical care unit during the corona pandemic.

Method

The study uses a qualitative research method with semi structured interviews. Six nurses from the same unit at a University Hospital in Norway were interviewed. The data material was analysed with colour coding and the results including main- and subcategories, was presented in a table. The study took place in March 2023.

Results

The results of this study were sectioned into three main categories: *work environment*, *motivational factors*, and the *nurses' qualifications*. The results shows that the unit's good work environment had a big impact on the nurses' working motivation, as well as internal motivational factors such as the desire to help and contribute during a crisis. Nevertheless, it appeared that the lack of external motivational factors, had a negative impact on their working motivation. The unit's basic competence in infection control was crucial for the nurses' motivation to continue their work during covid-19.

Conclusion

A good work environment and safe collegial relations are fundamental factors for nurses' working motivation. High workload throughout a longer period could challenge the motivation to continue working during a pandemic. That is why it is necessary to have solid internal motivational factors and an uplifting work environment. An increase in external motivational factors, such as salary supplement and adequate staffing, could have a positive impact in nurses' working motivation for any future pandemics.

Introduksjon

Bakgrunn

På starten av 2020 kom koronaviruset og truet helsevesenet, ikke bare i Norge, men på verdensbasis. Mars, samme året erklærte Verdens helseorganisasjon (WHO) viruset som en global pandemi (1). Helsevesenet, hvorav spesielt sykepleiere, sto overfor en enorm belastning. Et ukjent virus som førte til hyppige innleggelser, strenge restriksjoner og pasienter med alvorlige luftveissymptomer (2,3). Et virus som først og fremst rammer luftveiene og smitter gjennom dråpesmitte (4). Helsepersonellets harde kamp mot koronaviruset fikk mye medieomtale, og nasjonens takknemlighet overfor sykepleierne ble uttrykt gjennom kollektiv applaus (5).

Denne studien er et samarbeidsprosjekt mellom sykepleierutdanningen ved Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet (NTNU) og et universitetssykehus. Det har blitt gjennomført en kvalitativ studie med sykepleiere på en døgnbemannet sengepost.

Hva motiverer til arbeid?

Koronapandemien var en periode med usikkerhet, uforutsigbarhet og lange vakter for helsepersonell (6,7). Arbeidsmotivasjon kan defineres som motivasjonen ansatte har til å utføre arbeidet, og kan være med på å påvirke innsatsen som legges i det (8). Det skilles mellom indre og ytre motivasjonsfaktorer. De indre går på ens egne verdier og nysgjerrighet, mens de ytre innebærer den eksterne påvirkningen, eksempelvis lønn og arbeidsforhold (8). De psykologiske jobbkravene er krav som bygger på indre motivasjonsfaktorer, og beskriver hva som er med på å skape arbeidsglede og motivasjon hos ansatte (9). Det finnes flere motivasjonsteorier. En av dem er Herzbergs tofaktorteori, som omhandler hvilke faktorer som påvirker arbeidstakernes motivasjon og tilfredshet (10). Han presenterer de indre og ytre faktorene som motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer, og ser på hvordan motivasjonen blir påvirket av disse. Ryan og Decis selvbestemmelsesteori er en annen teori som fokuserer på hvordan tre grunnleggende faktorer (autonomi, kompetanse og tilhørighet) påvirker motivasjonen (11,12).

Det er individuelle faktorer som skaper arbeidsmotivasjon hos den enkelte.

Motivasjonsfaktorer som lønn, gode arbeidsforhold, status, arbeidsmiljø og personlig engasjement er noen fellesnevner som går igjen i tidligere studier (12–14). Under pandemien har disse blitt utfordret, og andre verdier fremtrådte som sentrale for å forsterke arbeidsmotivasjonen hos sykepleiere (15). En studie utført ved et sykehus i Kina avdekket at sosial støtte fra arbeidsplassen, i tillegg til et godt arbeidsmiljø, hadde vært sentralt for å motivere og beholde sykepleiere i yrket. De legger frem viktigheten av dette med tanke på fremtidige pandemier (15).

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven §4 skal forsikre at enhver arbeidsplass tilrettelegger for et forsvarlig arbeidsmiljø (16). Arbeidsmiljøet omfatter både de fysiske og psykiske forholdene på

arbeidsplassen (17). Koronapandemien medførte strenge retningslinjer angående nærkontakter i hverdagen, og flere sykepleiere påla seg selv strenge restriksjoner på grunn av yrkesansvaret (7). Dette ble bakgrunnen for flere forskningsstudier som la frem resultater om at gode kollegiale relasjoner, samt støtte og sosial kontakt på jobb har vært sentralt for sykepleiere gjennom pandemien (6,12,14,15).

Benner og Wrubels omsorgsteori bygger på deres tanker om at sykepleierens omsorg påvirkes av omgivelsene rundt og eventuell stress. Et godt arbeidsmiljø er dermed med på å påvirke sykepleieren positivt (18,19). Resultatene i en studie av Ahlstedt et al. presenterer at et godt arbeidsmiljø, sammen med støtte fra kollegaer, er viktige faktorer som får sykepleiere til å bli i jobben (12).

Arbeidsrelatert stress hos sykepleiere

Det er kjent at sykepleiere opplever stress i arbeidshverdagen (20,21). Dette på bakgrunn av situasjonene som oppstår, men også med tanke på den høye arbeidsbelastningen som er forbundet med å jobbe i helsevesenet (22,23). SINTEF gjennomførte i 2020 en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle medlemmene av Norsk Sykepleierforbund (NSF) (6). Det ble utarbeidet en rapport basert på denne spørreundersøkelsen som presenterte funnene. Det legges blant annet frem at 21% av de deltakende sykepleierne opplevde en stor økning i arbeidsbelastningen under koronapandemien. En studie av Zerbine et al. fra et sykehus i Augsburg (24) og en artikkel av Eines og Furnes publisert i tidsskriftet Sykepleien (7), tar for seg psykososiale konsekvenser for helsepersonell som jobbet direkte med koronapasienter. Resultatene viser at sykepleierne sitter igjen med søvnproblemer, symptomer på depresjon og angst, samt mindre tilfredshet med jobben. Eines og Furnes nevner at sykepleiernes frykt for å smitte andre, i tillegg til den høye arbeidsbelastningen, har vært en kilde til stress (7).

Hensikt med studien

Hensikten med denne studien er å belyse hva som påvirket arbeidsmotivasjonene til sykepleiere som jobbet tett på koronapasienter under pandemien. Det undersøkes hva som har ført til økt arbeidsmotivasjon, samt hva som kan ha hatt negativ påvirkning. Problemstillingen i denne oppgaven er dermed *"hvilke faktorer påvirket arbeidsmotivasjonen til sykepleiere under koronapandemien?"*.

Metode

Valgt metode

For prosjektbacheloren har det blitt benyttet kvalitativ forskningsmetode med semistrukturerte intervjuer. Kvalitativ metode var mest hensiktsmessig for studien, da denne typen datainnsamling gir informantene rom til å fortelle om egne erfaringer i

trygge omgivelser, samt åpne for samtale (25). Siden dette var ønsket med forskningsmetoden, ble det valgt en kvalitativ tilnærming til prosjektet.

Rekruttering

Rekrutteringen ble gjort i samarbeid med NTNU og en medisinsk avdeling ved et universitetssykehus. Det ble satt opp et digitalt møte med avdelingslederen for den aktuelle avdelingen, der det ble anmodet om et oppdrag. Prosjektmedarbeiderne lagde en liste over inklusjons- og eksklusjonskriterier, der målet var å opparbeide et så bredt spekter som mulig. De eneste satte kriteriene var at informantene måtte være sykepleiere med en stillingsprosent på minst 60%. De måtte også ha opplevd minst en av koronapandemiens faser. Det ble for øvrig ikke satt noen andre eksklusjonskriterier.

I forkant av intervjuene ble det foretatt et besøk til avdelingen for å introdusere prosjektmedarbeiderne og informere om prosjektet. Det ble utarbeidet et informasjonsskriv (vedlegg 1) som ble sendt til avdelingsleder, samt printet ut og levert på informasjonsmøtet. Avdelingslederen ga kontaktinformasjon til 6 aktuelle kandidater, som dannet grunnlaget for datainnsamlingen.

Datainnsamling

I forkant av intervjuene ble det utformet en intervjuguide (vedlegg 2), som ble godkjent av veileder og sendt til den samarbeidende avdelingens leder. Intervjuene fant sted på tildelt møterom ved den aktuelle avdelingen, og hadde en varighet mellom 20-45 min. En av prosjektmedarbeiderne stilte spørsmål, samtidig som den andre tok notater. Intervjuene besto av forhåndsbestemte spørsmål, men det var også rom for informantene å komme med egne refleksjoner og tanker rundt temaet. Semistrukturerte intervju åpner for at intervjueren kan stille oppfølgingsspørsmål, noe som kan gi nye innfallsvinkler og dybde rundt temaet (25). Organiseringen var lik for alle intervjuene.

Beskrivelse og begrunnelse av analyse

Første steg i analysen ble å transkribere den innsamlede rådataen fra intervjuene (25). Begge prosjektmedarbeiderne leste gjennom datamaterialet flere ganger, både sammen og hver for seg. Deretter ble datamaterialet kodet og sortert, før det ble gjort meningsfortolkning og meningsfortetting i lys av Dallands metode for analyse (25). På denne måten fikk datainnsamlingen en ryddig oversikt. Oversikten dannet grunnlaget for hoved- og subkategoriene, som endte med å bli tre hovedkategorier og seks subkategorier. De tre hovedkategoriene ble: *arbeidsmiljø*, *motivasjonsfaktorer* og *sykepleiernes forutsetninger*. Disse ble igjen delt inn i subkategoriene: trygge relasjoner, lojalitet, indre faktorer, ytre faktorer, høy arbeidsbelastning og kompetanse. Kategoriene ble plassert i en tabell (tabell 1). Videre ble det trukket frem ulike sitater til hver av sub-kategoriene, der det ble påsett at alle informantene ble representert.

Forskningsetiske betraktninger

I informasjonsskrivet, samt i begynnelsen av hvert intervju, ble informantene informert om taushetsplikten, anonymiseringene og frivillig deltakelse (25). Det ble gitt et muntlig samtykke til å delta på studien. Ettersom all informasjon anonymiseres, ble informantene tildelt et nummer. Personlige opplysninger og sensitiv informasjon ble fjernet under transkriberingen.

Resultater

Hovedkategori	Subkategori
Arbeidsmiljø	Trygge relasjoner Lojalitet
Motivasjonsfaktorer	Indre faktorer Ytre faktorer Høy arbeidsbelastning
Sykepleiernes forutsetninger	Kompetanse

Tabell 1: Oversikt over hoved- og subkategorier.

Arbeidsmiljø

Trygge relasjoner

Det mange satt igjen med etter pandemien, var hvor viktig et godt arbeidsmiljø har vært. Miljøet på avdelingen ble beskrevet som raust, inkluderende og støttende.

"Det er veldig bra arbeidsmiljø her. Vi strekker oss langt for at det skal være bra til neste vakt. Vi snakker sammen om jobbrelaterte og personlige ting. Alle har en følelse av at man får støtte, og vi står opp for hverandre."

Informant 2

Flere informanter vektla arbeidsmiljøet på avdelingen som en trygghet for de ansatte. Blant annet fordi det har vært lite gjennomtrekk og de ansatte kjenner hverandre godt.

Behovet for et godt arbeidsmiljø ble trukket frem som en sentral motivasjonsfaktor. To av informantene fortalte følgende om sine tanker angående koronapandemien:

"Det var veldig godt å kunne være en av de som kunne gå på jobb, å se andre og lufte tankene. Det var en frihet å komme på jobb. Der kunne man snakke med folk i samme situasjon".

Informant 3

"Det er veldig viktig med gode kollegaer. Da har man noen å støtte seg på i tøffe perioder, og det hjelper veldig på å holde motivasjonen oppe".

Informant 6

Betydningen av å ha motiverte kollegaer, var det flere av informantene som trakk frem som en motivasjonsfaktor. På spørsmål om hvordan arbeidsmiljøet har påvirket arbeidsmotivasjonen til sykepleierne under pandemien, svarte alle informantene at arbeidsmiljøet har spilt en stor rolle.

"Det er generelt sett enklere å ta på seg vakter på en avdeling man trives. Man får overskudd av å være på jobb sammen med kollegaer man trives med. Dette skaper en bedre forutsetning for å klare å stå i situasjoner selv om man er sliten, fordi man kjenner kollegaene sine godt. Har vært en motivasjon for å bidra".

Informant 2

Lojalitet

Det er tydelig at sykepleierne følte på et ansvar overfor hverandre. Alle informantene oppga at de hadde tatt på seg ekstravakter under pandemien. Ved spørsmål om bakgrunnen for dette, fortalte flere at dette var på grunn av lojalitet for sine medarbeidere. De ønsket ikke å gi høyere arbeidsbelastning til medarbeiderne, da de visste at dette førte til tyngre arbeidsvakter for de gjenværende på vakt.

"Vi var flinke til å stille opp for hverandre, da man vet hvordan det er om noen ikke stiller opp. Vi kjente på lojalitet overfor hverandre".

Informant 1

Motivasjonsfaktorer

Indre faktorer

Samtlige av informantene fortalte at det var indre faktorer som motiverte dem i størst grad under koronapandemien. Flere sa at fellesskapet som oppsto, og følelsen av å gjøre en forskjell for samfunnet, var med på å styrke arbeidsmotivasjonen. Tanken på at sykepleierne selv var med på å gjøre noe meningsfullt under en global pandemi, motiverte. En informant fortalte at vedkommende kjente på et samfunnsansvar. Grunnleggende sykepleiefaglige verdier, som for eksempel det å hjelpe medmennesker og gjøre noe betydningsfullt for andre, ble også trukket frem som indre motivasjonsfaktorer. Disse grunnleggende faktorene ble forsterket under pandemien:

"[Sykepleiefaglige verdier] var grunnleggende for hvorfor jeg ble sykepleier. Det handler om det medmenneskelige. At man henter frem iboende krefter i seg selv, fordi man ønsker å hjelpe medmennesker og være en god sykepleier for de man er med. Dette opplevdes sterkere under pandemien".

Informant 4

Ytre faktorer

Ved spørsmål om ytre faktorer som har motivert sykepleierne under covid-19, kom det frem at disse ikke hadde høyest fokus. En informant svarte at det ikke var noen ytre faktorer som hadde ført til høyere motivasjon under pandemien. En annen fortalte at ved noen anledninger hadde avdelingen ordnet med god mat for å motivere. Dette fungerte en stund, men ikke i det lange løp. Det ble også oppgitt at sykepleierne etterhvert hadde fått lønnstillegg under pandemien, men at tilleggene ikke var høye nok til å øke arbeidsmotivasjon.

"Vi fikk tillegg innimellom, men det var for lite til å motivere. Det burde vært høyere med tanke på at dette var et ukjent virus og vi jobbet tett på koronapasienter over lang tid. At vi ikke fikk tillegg fra starten var rystende".

Informant 1

En informant vektla at vedkommende fikk arbeidsmotivasjon av å ha en jobb å gå til under pandemien, og det gode arbeidsmiljøet på avdelingen.

"Følte meg heldig som hadde jobb å gå til, at man kunne gå på jobb kontra å ha hjemmekontor. Jeg fikk luftet hodet og tankene. Satt pris på at man hadde god helse slik at jeg kunne jobbe".

Informant 5

"Kollegaene mine var en motivasjon".

Informant 5

Høy arbeidsbelastning

Det kom tydelig frem i intervjuene at pandemien har vært en krevende tid for sykepleierne på avdelingen. Samtlige tydeliggjorde at det til tider hadde vært høy arbeidsbelastning. Høy arbeidsbelastning, samt en uforutsigbar arbeidshverdag, ble beskrevet som en negativ påvirkning på deres arbeidsmotivasjon. På spørsmål om arbeidsbelastningen har vært overkommelig, svarte flere av informantene at det har vært tøffe perioder med tunge arbeidsvakter. Det ble leid inn ekstra bemanning i de tyngste periodene. Flere av informantene delte at det var en psykisk belastning med mange triste pasienthistorier. Informant 1 trekker frem at det ikke bare var vanskelig å strekke til for pasienter, men til tider også for sine kollegaer.

“Det har vært utrolig tøft, både på personlig plan, men også i en arbeidssetting. Det har vært høy arbeidsbelastning over så lang tid med mye usikkerhet. Har vært tøft å kjenne på at man ikke strekker til for pasienter eller kollegaer”.

Informant 1

To av informantene oppga at de fortsatt er motiverte og engasjerte, men at arbeidsbelastningen har vært høy. I tillegg kommer det tydelig frem at noen av informantene er lei av koronasmitte og lite motivert for flere koronapasienter, og en eventuelt fremtidig pandemi.

“Fortsatt like engasjert og motivert i arbeidet, men kan kjenne på at man har korona opp i halsen. Trenger ikke nye bølger eller flere [korona]pasienter. Man kan kjenne på at totalbelastningen har vært hard. Kjenner meg ekstra sliten etter mye tung jobbing i smittevernutstyr”.

Informant 2

Sykepleiernes forutsetninger

Kompetanse

Flere av informantene oppga at kompetansen innenfor faget og interessen de hadde innenfor feltet skapte arbeidsmotivasjon. En informant beskrev at basiserfaringen de hadde om smittevern, og tilgangen på smittevernutstyr, la et godt grunnlag for håndteringen av koronapandemien. Dette førte til trygghet, i tillegg til at kompetanseutviklingen innenfor faget skapte arbeidsmotivasjon. Det var få nye arbeidsoppgaver under pandemien, men det har vært usikkerhet rundt viruset og mange endringer av rutiner og prosedyrer underveis. Informantene var litt uenige om hvordan dette hadde påvirket dem. Tre av informantene oppga at dette har ført til spenning og motivasjon, i motsetning til de resterende som sa at dette har ført til belastning og stress.

“Ja, nettopp fordi vi er så drillet på smittevern, var vi nok bedre rustet [enn andre avdelinger på sykehuset]. De fysiske forholdene lå til rette for det. I starten var det usikkerhet. Vi har heller ikke hatt særlig manko på smittevernutstyr”.

På spørsmål om de hadde følt på redsel for å komme på jobb, var det ingen av sykepleierne som svarte at de hadde kjent på dette. Alle fortalte at de stolte på hverandre og prosedyrene, og var dermed aldri redde for å bli smittet på jobb. Den eneste redselen noen av informantene hadde kjent på var redsel for å bringe smitte inn på avdelingen, og dermed smitte kolleger og pasienter.

"Vi alle er så trygge på smittevern. Vi kjenner hverandre så godt og har de samme holdningene og verdiene. Man stoler på kollegaene sine".

Diskusjon

I prosjektets diskusjon drøftes resultatenes funn i lys av relevant teori, tidligere forskning og annen faglitteratur. Diskusjonen belyser problemstillingen: *Hvilke faktorer påvirket arbeidsmotivasjonen til sykepleiere under koronapandemien?*

Arbeidsmiljø

Trygge relasjoner

Et av hovedfunnene i studien er at sykepleierne på avdelingen opplevde arbeidsmiljøet som den sterkeste motivasjonsfaktoren for å fortsette arbeidet under koronapandemien. Sykepleieteoretikerne Benner og Wrubel presenterer i sin omsorgsteori at mennesker står i forhold til andre mennesker og defineres av disse forholdene (18). Flere av informantene i denne studien kunne fortelle at det å ha motiverte kollegaer var nødvendig for deres arbeidsmotivasjon. Dette kan tolkes som et eksempel på Benner og Wrubels påstand om at man påvirkes av menneskene rundt seg.

Det å ha en god og trygg relasjon til sine medarbeidere, var avgjørende for sykepleiernes motivasjon under koronapandemien. Informantene fortalte at det å kunne luften tankene på jobb med sine kollegaer, opplevdes avlastende for dem. Å ha noen å støtte seg på som kunne forstå og relatere seg til den uforutsigbare og krevende situasjonen de sto i, skapte en trygghet for sykepleierne. Forskning gjort ved sykehuset Augsburg om helsepersonells psykososiale belastning under covid-19 (24), kom det frem at støtte fra familie og venner, samt fritid var viktigst for dem. 22,2% av informantene oppga at psykososial støtte fra arbeidsplassen var grunnleggende for deres trivsel (24). I motsetning til informantene ved sykehuset Augsburg, kunne noen av informantene i denne studien oppgi at den psykososiale støtten fra medarbeidere var avgjørende for deres arbeidsmotivasjon. Strenge restriksjoner skapte et begrenset miljø utenfor

arbeidsplassen, og støtte fra medarbeidere og kollegial respekt anses som viktige faktorer for at sykepleiere skal forbli i jobben (12). Et arbeidsmiljø der det er rom for å stille spørsmål og trygghet til å dele refleksjoner og erfaringer, kan avle arbeidsmotivasjon (12). Dette samsvarer med arbeidsmiljøet informantene i denne studien beskrev.

I Benner og Wrubels omsorgsteori vektlegger de at sykepleierens omsorg påvirkes av omgivelsene rundt (18). Her kan det trekkes linjer mellom deres påstand og resultatene i denne studien. Et trygt arbeidsmiljø, med sterke kollegiale relasjoner, kan skape gode omgivelser, og minimere stress. Medmenneskelige relasjoner er med på å definere sykepleierens arbeid, noe som samsvarer med Benner og Wrubels teori (18). En forskningsstudie av Kurnywy et al. argumenterer også for at arbeidsmiljøet kan påvirke arbeidsrelatert stress (13). Informantene fra den samarbeidende avdelingen kunne fortelle at de ofte opplevde en stressende arbeidshverdag under koronapandemien, og at arbeidsmiljøet var en fundamental drivkraft for avdelingens flyt.

Lojalitet

Resultatene viser at flere av informantene kjente på lojalitet overfor sine medarbeidere. De tydeliggjorde at med den høye arbeidsbelastningen som medfulgte koronapandemien, var tilstrekkelig bemanning avgjørende for hvordan arbeidsvaktene ble. En informant kunne fortelle at vedkommende kjente på ansvar overfor sine kollegaer om å møte på jobb, til tross for slitsomme perioder med intens arbeidsbelastning. Forskning viser at høy arbeidsbelastning over lang tid for sykepleiere kan føre til utbrenthet (23). Med dette tatt i betraktning, bør ikke lojaliteten til medarbeiderne overskride egne behov for hvile, da dette kan få konsekvenser for sykepleiernes mentale og fysiske helse (20).

Videre oppga flere av sykepleierne at de tok på seg ekstravakter for å avlaste sine kollegaer. Dette er et eksempel på at lojalitet overfor sine medarbeidere var en motivasjonsfaktor til å yte ekstra. En rekke forskningsartikler trekker frem et godt arbeidsmiljø som en grunnleggende faktor for hva som skaper arbeidsmotivasjon (12–14,21). Det er en faktor som også vektlegges i denne studiens resultater. Lojalitet er dog en annen sentral faktor som forsterket arbeidsmotivasjon i resultatene, noe som imidlertid ikke belyses like sterkt i forskningsartiklene. Det kan likevel trekkes linjer mellom å ha lojalitet overfor sine medarbeidere og å ha et godt arbeidsmiljø. For å kunne etablere lojalitet, er det nødvendig med et solid fundament i et godt arbeidsmiljø (15,21).

En forskningsstudie om personlig initiativ og arbeidsmiljø setter lys på at gode relasjoner til kollegaer skaper engasjement og bygger initiativ (14). Initiativ er en verdi som må ligge til grunn for å kunne handle på motivasjon. Hos en av informantene i dette prosjektet var det lojaliteten overfor sine kollegaer som skapte initiativ, og motiverte til å jobbe ekstra, samt legge inn et godt arbeid for fellesskapet.

Motivasjonsfaktorer

Indre og ytre faktorer

Herzbergs tofaktorteori bygger på hans påstand om at ansatte motiveres av to faktorer: *motivasjonsfaktorer* og *hygienefaktorer* (10). Det kan trekkes linjer mellom hans teori og denne studiens funn. Herzberg mente at motivasjonsfaktorene påvirker arbeidsgleden, mens hygienefaktorene skaper misnøye (10). Dette kan også ses i resultatene. Samtlige av informantene fortalte at det var indre faktorer, motivasjonsfaktorer, som motiverte dem i høyest grad, samt skapte arbeidsglede. Mangelen på ytre faktorer, hygienefaktorer, som for eksempel lønnstillegg under pandemien, var en kilde til misnøye.

Med dette sagt, er det aspekter med Herzbergs teori som ikke samsvarer med denne studiens funn. Der han påsto at motivasjonsfaktorene og hygienefaktorene er uavhengige og ikke kan påvirke hverandre, viser disse resultatene noe annet. Sykepleierne kunne fortelle at arbeidsmiljøet, noe som Herzberg anser som en hygienefaktor (10), hadde stor påvirkning på deres arbeidsglede. Altså kan hygienefaktorene forbedres for å fremme arbeidsglede, ikke nødvendigvis kun motivasjonsfaktorer.

En forskning om personlig initiativ og arbeidsmiljø hos sykepleiere av Kagan et al. (14) kunne også trekke likheter mellom deres funn og Herzbergs teori. Likevel kritiserte de teorien, da deres studie viste at både arbeidsmiljø og personlig initiativ bidro til høyere arbeidsglede (14). En av informantene i dette prosjektet kunne fortelle at personlig initiativ var en motiverende faktor for arbeidet. Samtidig som samtlige av sykepleierne i denne studien oppga arbeidsmiljøet som en faktor med positiv påvirkning på deres arbeidsmotivasjon. Videre i forskningsstudien vektlegger Kagan et al. at sykepleierens personlighetstrekk, kombinert med kulturen på arbeidsplassen, er avgjørende for personlig initiativ (14). I denne studien kan man se at sammenhengen mellom sykepleierens personlige engasjement og arbeidsmiljø, hadde en innvirkning på deres arbeidsmotivasjon og videre motivasjon til å arbeide på avdelingen post covid-19.

I sin bok om organisatorisk kompetanse presenterer Orvik (2022) de psykologiske jobbkravene. Kravene bør ligge til grunn for å opparbeide arbeidsglede hos ansatte (9). De psykologiske jobbkravene kan anses som indre motivasjonsfaktorer og innebærer: at arbeidet skal være mer enn utholdelig, det skal være rom for læring og utvikling, arbeidet skal oppleves meningsfullt, man bør få anerkjennelse og støtte fra omgivelsene, og den ansatte bør se en ønskelig fremtid (9). Dette er behov som informantene i denne studien vektla og oppga som faktorer som styrket deres arbeidsglede. De fortalte at arbeidet under koronapandemien var varierende og lærerikt. Sykepleierne så mening i arbeidet og kjente seg stolte over å kunne hjelpe til under en global pandemi. Det var tydelig at deres arbeidsmotivasjon, og tanker om eget arbeid under pandemien bar preg av yrkesstolthet.

Til tross for at ikke alle de psykologiske kravene ble oppfylt i like stor grad, viser resultatene i denne studien at sykepleierne kjente på arbeidsglede. På bakgrunn av dette kan det trekkes linjer mellom arbeidsglede og arbeidsmotivasjon. I Ahlstedt et al. sin etnografiske studie (12), argumenteres det for at trivsel på jobb og fremgang i arbeidet er viktige elementer for at sykepleiere motiveres til å forbli i yrket (12). Disse

argumentene samsvarer med funnene i denne studien. Kravene som presenteres i de psykologiske jobbkraevne, samsvarer med de motivasjonsfaktorene som legges frem i resultatene av dette prosjektet.

Høy arbeidsbelastning

Resultatene i studien tydeliggjør at sykepleiernes arbeidsmotivasjon ble påvirket av den høye arbeidsbelastningen under koronapandemien. Sykepleiere blir ansett som den største gruppen av helsepersonell som behandlet og ga omsorg til koronapasienter (7). Dette har, i likhet med det informantene forteller, skapt en krevende og uforutsigbar arbeidshverdag. Høy arbeidsbelastning over tid kan være en kilde til stress (20).

I Benner og Wrubels omsorgsteori vektlegger de at stress og omgivelsene rundt sykepleieren, er med på å forme sykepleieren og pasientomsorgen. De trekker frem at sykepleiere som yrkesutøvere ikke kan forstås uten at omgivelsene og arbeidsmiljøet tas i betraktning (19). Sykepleierne i studien oppga at den stressende arbeidshverdagen under koronapandemien påvirket deres evne til å yte omsorg, da de ikke alltid følte de strakk til for pasienter og kollegaer. Det opplevdes som en demotiverende faktor for arbeidet. Videre fortalte sykepleierne likevel at omgivelsene rundt, i form av for eksempel arbeidsmiljøet og støttende kolleger, hadde en positiv innvirkning på deres omsorgsutøvelse. Dette kan også ses i lys av et annet aspekt ved Benner og Wrubels teori. De hevder at arbeidsmiljøet har betydning for sykepleierens trivsel og mestring, noe som er grunn for arbeidsengasjement (19). På bakgrunn av dette, kan det trekkes linjer mellom Benner og Wrubels fenomenologiske tilnærming av sykepleie og resultatene i denne studien.

Selv om forskning viser at høy arbeidsbelastning over lang tid kan føre til utbrenthet og nedsatt arbeidsglede (13,21,23), viser denne studien at personlig engasjement og interesse kan styrke arbeidsmotivasjonen, selv med høy arbeidsbelastning i korte perioder. Forskning viser også at personlig initiativ og et godt arbeidsmiljø skaper arbeidsglede, selv under perioder med høy arbeidsbelastning (14). En informant vektla at eget engasjement innenfor fagområdet var en motiverende faktor som gjorde det spennende å jobbe som sykepleier under koronapandemien. Dette var med på å gjøre arbeidsbelastningen overkommelig. Likevel kunne informantene fortelle at ettersom arbeidsbelastningen som pandemien bar med seg varte, var ikke lengre egen interesse i faget tilstrekkelig for å opprettholde arbeidsmotivasjonen. Dette synspunktet kan man også finne igjen i Benner og Wrubels studier. Gjennom å intervju flere sykepleiere, kunne de hevde at sykepleieryrket er en meningsfylt jobb, men ikke oppveidende for belastningen det medfører (18). Her kan vi trekke linjer mellom deres påstand og resultatene i denne studien, da informantene trakk frem at egne verdier ikke var nok til å holde arbeidsmotivasjonen oppe i lengden.

Sykepleiernes forutsetninger

Kompetanse

Studien belyser at sykepleiernes kompetanse om basale smittevernsrutiner, var avgjørende for hvordan de håndterte koronapandemien. Bedre kunnskap på et område kan gi økt selvtillit, og dermed en bedre forutsetning for å håndtere utfordringer (9). Deci og Ryans (2008) selvbestemmelsesteori innebærer tre grunnleggende faktorer som fremmer motivasjon, der en av faktorene er kompetanse (11,12). Kunnskap og erfaring må ligge til grunn for å kunne opparbeide god kompetanse (26). Kompetanse og motivasjon henger sammen i den forstand at tilstrekkelig kompetanse fremmer motivasjon. Dette på bakgrunn av at man som arbeidstaker går inn i utfordringer med høyere selvtillit, og en følelse av å ha kontroll på en situasjon (11). En av informantene i denne studien syntes det var ekstra spennende da de fikk inn dårlige pasienter med covid-19 på avdelingen. Uten den bakenforliggende kunnskapen og erfaringen, kunne slike situasjoner opplevdes skumle og uoverkommelige istedenfor.

NSF hadde en undersøkelse om sykepleiernes erfaringer fra første del av koronapandemien. Der kom det frem at det hadde vært mangel på både smittevernsutstyr og tilstrekkelig kunnskap om smittevern (6). I resultatet av denne studien viser det seg at disse to faktorene ikke hadde en negativ påvirkning på sykepleiernes arbeidsmotivasjon, da de opplevde å ha tilstrekkelig med smittevernsutstyr og grunnleggende kunnskap om smittevern. I en forskningsstudie gjort for helsepersonell ved et sykehus i Hunan under utbruddet av koronapandemien, kom det frem at deres største motivasjonsfaktor var det å ha tilstrekkelig med smittevernsutstyr (15). Dette underbygger funn fra denne studien. En av informantene ble motivert av at forutsetningene, kompetanse og tilstrekkelig med smittevernsutstyr, lå til rette for å håndtere pandemien. På den måten ble det en ressurs for deres arbeid, og ikke en begrensning.

Videre i den kinesiske studien vektla de at helsepersonellet var særlig bekymret for å bli smittet på jobb (15). Informantene i dette prosjektet derimot, oppga at de ikke var redde for å bli smittet på jobb, da de stolte på smittevernsprosedyrene på avdelingen. De var derimot redde for å bli smittet utenfor arbeid og eventuelt ta med smitte inn på avdeling. Helsepersonellet ved sykehuset i Hunan mente at et positivt arbeidsmiljø med personlig sikkerhet om å ikke bli smittet under koronapandemien, var det grunnleggende for å oppmuntre til videre arbeid (15). Dette samsvarer med funnene i denne studien, da informantene vektla det gode arbeidsmiljøet på avdelingen og deres personlige sikkerhet som to fundamentale faktorer for deres arbeidsmotivasjon.

Studiens styrker og svakheter

Valg av kvalitativ forskningsmetode og semistrukturerte intervju kan anses som en styrke for denne studien, samtidig som det begrenset omfanget av innhentet datamaterialet. Med denne metoden fikk informantene rom til å fortelle om egne

erfaringer og gi svar som gikk ut over de forhåndsbestemte spørsmålene (25). Intervjuene ble holdt på den aktuelle avdelingen, noe som etablerte en god atmosfære med kjente omgivelser (25). Spørsmålene i intervjuguiden (vedlegg 2) baserer seg på to ulike temaer. Datamaterialets resultater danner grunnlag for en retning som gjorde det naturlig å avgrense prosjektets tema til *arbeidsmotivasjon*. Ved å foreta et besøk på avdelingen i forkant av intervjuene med informasjonsskriv, ga det informantene mulighet til å forberede seg, i motsetning til å få presentert tema like før intervjuene. Anvendt teori og forskning i denne studien er nøye valgt med relevans til studiens hensikt.

Studien baserer seg på et utvalg av seks informanter, der det kun representeres ett kjønn. Dette var ikke et kriterium, men kan likevel ha fått konsekvenser for resultatene. Samtidig gjenspeiler det dominansen av avdelingens kjønn. En annen svakhet i denne studien er tidsrommet mellom koronapandemiens toppunkt og nå. Dette kan ha hatt en betydning for informantenes hukommelse, og derav deres svar. Alle har gjort seg opp en tanke om pandemien, og det er derfor ingen garanti for at prosjektmedarbeidernes forutforståelse ikke kan ha påvirket prosjektets tolkninger (25), ettersom covid-19 er et omtalt tema. Under intervjuene ble det ikke benyttet båndopptaker, noe som kan ha påvirket resultatets nøyaktighet. Informantenes humør og dagsform kan også ha hatt en innvirkning på studiens datamateriale (25).

Kliniske implikasjoner

Studien belyser at koronapandemien kan ha gjort det utfordrende å opprettholde arbeidsmotivasjonen for sykepleierne på døgnbemannet medisinsk sengepost. Resultatene viser bredde av informantenes erfaringer og opplevelser, som danner et grunnlag for studiens funn. Funnene indikerer at økende ytre motivasjonsfaktorer kan styrke sykepleiernes arbeidsmotivasjon og deres tilnærming til en eventuelt fremtidig pandemi.

Videre ville det vært interessant å intervju sykepleiere fra andre avdelinger uten samme spisskompetanse ved sykehuset, for å sammenligne deres erfaringer med koronapasienter og strenge retningslinjer for smittevern. Det kunne også vært nyttig å intervju sykepleiere fra en avdeling, uten et etablert og godt arbeidsmiljø, for å kunne sammenligne betydning arbeidsmiljøet har hatt for sykepleierne under koronapandemien.

Konklusjon

Resultatene i denne kvalitative studien tyder på at det har vært ulike motivasjonsfaktorer som har hatt både positiv og negativ innvirkning på sykepleiernes arbeidsmotivasjon i prosjektets samarbeidende avdeling. Hovedfunnene er at selv om arbeidsbelastningen under koronapandemien har vært høy, har et godt arbeidsmiljø opplevdes som den mest motiverende faktoren for sykepleiernes arbeidsmotivasjon. Et solid og lojalt fundament i et arbeidsmiljø med trygge kollegiale relasjoner, har motivert sykepleierne til å fortsette arbeidet under covid-19. Mangelen på ytre

motivasjonsfaktorer, eksempelvis lønnstillegg og tilstrekkelig bemanning, har gjort at de indre motivasjonsfaktorene, for eksempel grunnleggende sykepleiefaglige verdier, måtte stå i fokus hos sykepleierne. Personlig engasjement og interesse for faget har skapt arbeidsmotivasjon, men er ikke nok til å holdes vedlike under omstendighetene covid-19 medførte. Til tross for at dette er en liten studie, som kun inkluderer seks informanter, kan det ses en sammenheng med andre studier rundt om i verden. På bakgrunn av dette kan studiens funn være relevant i en større sammenheng.

Referanseliste

1. Tjernshaugen A, Hiis H, Bernt JF, Braut GS, Bahus VB, Simonsen MM. koronapandemien. I: Store medisinske leksikon [Internett]. 2023 [sitert 15. mai 2023]. Tilgjengelig på: <https://sml.snl.no/koronapandemien>
2. Hjetland GB. Hovedverneombud: – Sykepleiere rekker verken å spise eller å gå på do [Internett]. NRK. 2021 [sitert 15. mai 2023]. Tilgjengelig på: https://www.nrk.no/norge/hovedverneombud_-_sykepleiere-rekker-verken-a-spise-eller-a-ga-pa-do-1.15746461
3. Myrseth MN. Norsk Sykepleierforbund: Det vil være en ekstrem belastning [Internett]. NRK. 2021 [sitert 15. mai 2023]. Tilgjengelig på: <https://www.nrk.no/osloogviken/helse-sor-ost-svarer-om-koronakrisen-1.15422433>
4. Oppdatert P. Fakta om koronaviruset og sykdommen [Internett]. Folkehelseinstituttet. 2020 [sitert 4. mai 2023]. Tilgjengelig på: <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/>
5. Lambertsen OF. Samlet folk over hele landet for å hylle helsevesenet [Internett]. NRK. 2020 [sitert 19. mai 2023]. Tilgjengelig på: https://www.nrk.no/nordland/korona_-hele-norge-klapper-for-helsevesenet-klokka-18-1.14945484
6. Melby L, Thaulow K, Lassemo E, Ose SO. Sykepleieres erfaringer med første fase av koronapandemien fra mars-oktober 2020 [Internett]. 2020 [sitert 10. mai 2023]. Tilgjengelig på: https://sintef.brage.unit.no/sintef-xmlui/bitstream/handle/11250/2822995/SINTEF_EndeligRapport_1des20.pdf?sequence=2&isAllowed=y&fbclid=IwAR3UWM_7Wb1Jw_YDrmZ07G05KB-gObIIPI0j79eit-2ZmTiAGK14hiWTZe4
7. Eines TF Trude Fløystad. Å pleie covid-19-pasienter har vært en belastning for mange sykepleiere. Sykepleien [Internett]. 23. september 2021 [sitert 10. mai 2023]; Tilgjengelig på: <https://sykepleien.no/fag/2021/07/pleie-covid-19-pasienter-har-vaert-en-belastning-mange-sykepleiere>
8. Sagberg I. arbeidsmotivasjon. I: Store norske leksikon [Internett]. 2021 [sitert 3. mai 2023]. Tilgjengelig på: <https://snl.no/arbeidsmotivasjon>
9. Orvik A. Organisatorisk kompetanse : innføring i faglig ledelse, samhandling og kvalitetsforbedring. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm akademisk; 2022. 405 s.
10. Sagberg I. Herzbergs motivasjonsteori. I: Store norske leksikon [Internett]. 2023 [sitert 3. mai 2023]. Tilgjengelig på: https://snl.no/Herzbergs_motivasjonsteori
11. Eide H, Eide T. Kommunikasjon i relasjoner: personorientering, samhandling, etikk. 3. utg. Oslo: Gyldendal akademisk; 2017. 420 s.
12. Ahlstedt C, Eriksson Lindvall C, Holmström IK, Muntlin Athlin Å. What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. Int J Nurs Stud. 1. januar 2019;89:32–8.
13. Kurniawaty K, Ramly M, Ramlawati R. The effect of work environment, stress, and job

- satisfaction on employee turnover intention. *Manag Sci Lett.* 2019;9(6):877–86.
14. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2021;20(1):1–87.
 15. Cai H, Tu B, Ma J, Chen L, Fu L, Jiang Y, mfl. Psychological Impact and Coping Strategies of Frontline Medical Staff in Hunan Between January and March 2020 During the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in Hubei, China. *Med Sci Monit Int Med J Exp Clin Res.* 15. april 2020;26:e924171-1-e924171-16.
 16. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Lovdata [Internett]. [sitert 4. mai 2023]. Tilgjengelig på: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_5
 17. Innstrand ST, Jakhelln H, Langård S. arbeidsmiljø. I: Store norske leksikon [Internett]. 2022 [sitert 11. mai 2023]. Tilgjengelig på: <https://snl.no/arbeidsmilj%C3%B8>
 18. Kongsmo T. En hatt med slør-: om omsorgens forhold til sykepleie : en presentasjon av Benner og Wrubels teori. Oslo: TANO; 1995. 221 s.
 19. Benner P. The primacy of caring: stress and coping in health and illness. Menlo Park, Calif: Addison-Wesley; 1989. XXII, 425.
 20. Grimsbø GH, Skaug EA, Steindal SA, Kristoffersen NJ. Grunnleggende sykepleie 3: pasientfenomener, organisasjon og kompetanseutvikling. 4. utgave. Oslo: Gyldendal; 2021. 462 s.
 21. De Cieri H, Shea T, Cooper B, Oldenburg B. Effects of Work-Related Stressors and Mindfulness on Mental and Physical Health Among Australian Nurses and Healthcare Workers. *J Nurs Scholarsh.* 2019;51(5):580–9.
 22. Cañadas-De la Fuente GA, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas GR, De la Fuente EI. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud.* 2015;52(1):240–9.
 23. Al Sabei SD, Al-Rawajfah O, AbuAlRub R, Labrague LJ, Burney IA. Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Pract* [Internett]. oktober 2022 [sitert 18. april 2023];28(5). Tilgjengelig på: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijn.13077>
 24. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the University Hospital Augsburg. *GMS Ger Med Sci* 18Doc05 [Internett]. 22. juni 2020 [sitert 17. april 2023]; Tilgjengelig på: <https://www.egms.de/en/journals/gms/2020-18/000281.shtml>
 25. Dalland O. Metode og oppgaveskriving. 7. utgave. Oslo: Gyldendal; 2020. 272 s.
 26. Grimsbø GH, Skaug EA, Steindal SA, Kristoffersen NJ. Grunnleggende sykepleie 1: fag og profesjon. 4. utgave. Oslo: Gyldendal; 2021. 386 s.

Vedlegg 1

Vil du delta i forskningsprosjektet

“Sykepleiernes arbeidshelse og arbeidsmotivasjon knyttet til koronapandemien”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hvordan sykepleiers arbeidshelse og arbeidsmotivasjon har blitt påvirket av koronapandemien. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Forskningsprosjektet er en del av vår bacheloroppgave i sykepleie som ferdigstilles i løpet av vårsemesteret 2023. Det overordnede temaet i vår oppgave er hvordan arbeidshelsen og arbeidsmotivasjonen til sykepleiere, som arbeider på avdeling for [REDACTED] ved [REDACTED], har blitt påvirket av koronapandemien.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet ved veileder [REDACTED], er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Prosjektet utføres i samarbeid med avdeling for [REDACTED] ved [REDACTED].

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i dette prosjektet, innebærer dette at du deltar i et individuelt intervju. Intervjuet vil vare maks 60 minutter. Intervjuet vil handle om dine erfaringer angående prosjektets tema, med sykepleierens opplevelser som fokus. Det vil ta sted der det passer informantene best, men hovedtanken er å komme på avdelingen og holde det der. Så lenge det passer informantene vil intervjuene gjennomføres i uke 12. Henholdsvis 21-23. mars. Intervjuet vil ikke bli tatt opp, men det noteres underveis. Alle personopplysninger vil bli anonymisert.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Ditt samtykke gis når du velger å delta. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun prosjektgruppen og veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Studentgruppen består av [REDACTED] og [REDACTED]. Veileder er [REDACTED]. Intervjuet vil ikke bli tatt opp, men det noteres underveis. Alle personopplysninger vil bli anonymisert. Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli anonymisert.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet skal avsluttes 31.12.2023. Datamaterialet vil da være anonymisert.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU ved vår veileder: [redacted] ([redacted]@ntnu.no)
- Bachelorstudentene ved NTNU: [redacted] ([redacted]@stud.ntnu.no eller telefon: [redacted]) og [redacted] ([redacted]@stud.ntnu.no eller telefon: [redacted])

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

[redacted] og [redacted] (Bachelorstudenter)
[redacted] (Veileder)

Vedlegg 2

Intervjuguide

Informasjon: Velkommen og takk for at du tar deg tid til å delta i denne studien. Vi setter stor pris på at vi får bruke av tiden din til å få innsikt i temaet vårt. Intervjuet vil ikke bli tatt opp, men vi tar notater underveis. Det skriftlige dokumentet vil bli oppbevart i samsvar med gjeldende regelverk og deretter bli slettet. Vi forventer at intervjuet vil ta ca. 1 time.

Har du noen spørsmål før vi starter?

Innledning Vi er sykepleierstudenter ved NTNU, og intervjuet vil være en del av datagrunnlaget til vår bacheloroppgave. Temaet er arbeidshelse og arbeidsmotivasjon knyttet til koronapandemien.

Kjønn (K/M/annet):

Alder:

Stilling/grad?

1. Hvor lenge har du jobbet som sykepleier?
2. Hvor lenge har du jobbet på avdelingen?
3. Hvor høy stillingsprosent har du nå?
4. Har du endret stillingsprosenten etter at pandemien kom?
 - a. Evt hva hadde du før:
 - b. Under:

Spørsmål relatert til koronapandemien

1. Fortell litt om hvordan du synes det har vært å jobbe som sykepleier under pandemien.
2. Var det mange nye arbeidsoppgaver under pandemien?
 - Hvordan har dette påvirket din arbeidsmotivasjon?
3. Føler du at avdelingen var rustet for en slik pandemi?
4. Tror du basiserfaringen med håndtering av dråpesmitte var en fordel?
5. Var det noen begrensninger du fikk fra jobben som var spesifikk for deg som helsepersonell? (som for eksempel restriksjoner, nærkontakter)
 - Hvordan påvirket det ditt liv utenom jobben?
 - Fikk disse begrensningene noen konsekvenser for ditt arbeid på jobb?
 - Det var strenge retningslinjer rundt antall nærkontakter, hvor viktig ble arbeidsmiljøet for deg under pandemien?

Arbeidshelse

1. Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet på avdelingen?
2. I hvor stor grad har arbeidsmiljøet påvirket din arbeidshelse under pandemien?

- På hvilken måte?
- 3. Synes du arbeidsbelastningen har vært overkommelig?
- 4. Hvordan synes du arbeidssituasjonene har vært?
- 5. Har du jobbet overtid? Hvis ja, fordi du hadde en egen motivasjon for det eller fordi du følte det var en forventning?
 - Har du blitt beordret på jobb under pandemien?
- 6. Føler at arbeidsplassen har gjort tiltak for å ivareta din arbeidshelse?
- 7. Har du noen gang følt på redsel/vært skeptisk til å gå på jobb under pandemien?
 - Endret dette seg underveis?

Arbeidsmotivasjon

1. I hvor stor grad har arbeidsmiljøet på avdelingen påvirket din arbeidsmotivasjon under pandemien?
2. På hvilken måte?

Ved arbeidsmotivasjon kan man skille mellom ytre og indre faktorer som påvirker motivasjonen. Indre faktorer handler om at man motiveres fordi arbeidet føles meningsfylt og lignende, mens ytre motivasjon går ut på at man motiveres av en form for ytre belønning eller konsekvens.

3. Hvilke indre faktorer har motivert deg, og forklar på hvilken måte?
4. Hvilke ytre faktorer har motivert deg, og forklar på hvilken måte?
5. Hva var din motivasjon for å begynne her på avdelingen?
6. Hvilke erfaringer har du gjort deg under pandemien som blir viktig for deg og din videre karriere som sykepleier?
7. Nå som trykket fra pandemien har roet seg, har dere gått tilbake til en arbeidshverdag slik det var før pandemien, eller har dere gjort endringer som dere har tatt med dere i dag?
8. Hvilke preg har pandemien satt på avdelingen?
9. Hvordan har du det nå og hvordan har arbeidsbelastningen fra pandemien påvirket din arbeidshelse og arbeidsmotivasjon?
10. Hvordan ser du på din karriere videre i yrket?

Avslutning:

Da har vi ikke flere spørsmål. Er det noe mer du ønsker å få sagt, noe vi burde vite eller du vil spørre om før vi avslutter? Takk for at du har stilt opp og delt av dine erfaringer. Det betyr mye for oss. Ha en fortsatt fin dag!

