

Frá sjónarhóli hjúkrunarfræðinga

Könnun á viðhorfi, ánægju og ýmsum þáttum sem snerta starf hjúkrunarfræðinga

Guðbjörg Pálsdóttir, Gunnar Helgason, Aðalbjörg Finnbogadóttir

„Hjúkrunarfræðingar óskast til starfa“ er heiti á skýrslu sem Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) gaf út um vinnumarkað hjúkrunarfræðinga í byrjun árs 2017. Skýrslan sýndi, líkt og fyrri skýrslur félagsins, sláandi niðurstöður um það hversu marga hjúkrunarfræðinga vantar til starfa á heilbrigðisstofnunum á Íslandi. Ríkisendurskoðun gaf einnig út skýrslu í október 2017 sem fjallaði um hjúkrunarfræðinga; mönnun, menntun og starfsumhverfi en þar var fjallað um skort á hjúkrunarfræðingum og áhrif hans á heilbrigðisþjónustu á Íslandi.

Báðar þessar skýrslur gefa greinargóða lýsingu á hvað marga hjúkrunarfræðinga vantar til starfa innan hins íslenska heilbrigðiskerfis. En hver er sýnin á ástandið frá sjónarhóli hjúkrunarfræðinga sjálfra? Til að fylla betur upp í þá mynd ákvað stjórn Fíh að gera könnun meðal starfandi hjúkrunarfræðinga um viðhorf, líðan og ýmislegt annað sem viðkemur starfi þeirra.

Framkvæmd könnunar, úrtak og svörun

Könnunin var lögð fyrir alla starfandi félagsmenn Fíh og er þetta í fyrsta skipti sem slík könnun er framkvæmd. Fyrirtækið Maskína ehf., sem m.a. gerir starfsmanna- og markaðsrannsóknir, var fengið til að framkvæma könnunina og fór hún fram dagana 1.–28. nóvember 2017. Könnunin var send rafrænt til allra starfandi félagsmanna Fíh, yngri en 70 ára. Tölvupóstur var sendur til félagsmanna og samtals fjórar áminningar til þeirra sem ekki höfðu svarað. Þá var hringt til þeirra sem enn svöruðu ekki og einnig til þeirra sem sem ekki höfðu skráð netfang í félagaskrá Fíh.

Starfandi hjúkrunarfræðingar sem fengu könnunina senda voru 2.908. Þátttakan var mjög góð eða rúm 74%. Slík þátttaka er fáheyrð í sambærilegum könnunum hjá öðrum stéttarfélögum en algengt er að svörun í könnun sem þessari sé í kringum 20%. Það er því óhætt að segja að niðurstöðurnar gefi mjög sterka mynd af viðhorfi hjúkrunarfræðinga til starfsumhverfis og álags í starfi. Stjórn félagsins vill þakka hjúkrunarfræðingum kærlega fyrir þessi góðu viðbrögð. Nánari útlistun á úrtaki og svörun í könnuninni má sjá í töflu 1.

Könnunin samanstóð af 29 spurningum. Meginþema þeirra var viðhorf til starfsins, starfsánægja, vinnuumhverfi, aðbúnaður og líðan í starfi.

Upphaflegt úrtak	2.908
Ekki meðlimur/talar ekki íslensku/ófær um að taka þátt	9
Endanlegt úrtak	2.899
Næst ekki í	31
Neita að svara	50
Fjöldi svarenda	2.151
Svarhlutfall	74,2%

Tafla 1. Úrtak og svörun.

Könnunin samanstóð af 29 spurningum. Meginþema þeirra var viðhorf til starfsins, starfsánægja, vinnuumhverfi, aðbúnaður og líðan í starfi. Spurningarnar voru hvort tveggja fjölvalsspurningar, þar sem hægt var að merkja við mismunandi svarmöguleika á fimm eða sjö punkta Likert-skala, og opnar spurningar, þar sem hjúkrunarfræðingar gátu svarað með eigin orðum. Dæmi um opnar spurningar er t.d.: „Hvað er það jákvæðasta og neikvæðasta við að vinna sem hjúkrunarfræðingur?“

Inngangur

Í þessari grein er markmiðið að segja frá helstu niðurstöðum könnunarinnar. Skýrsla sem Fih fékk frá Maskínu var um 200 blaðsíður. Þar eru helstu niðurstöður settar fram á ýmsan hátt, meðal annars í súluritum til að bera saman niðurstöður, með áhrifagreiningum til að skoða hvaða spurningar skýrðu tölfræðilega mest ánægju í starfi, fylgnigreiningum til að skoða fylgni á milli ánægju í starfi og annarra spurninga í könnuninni og dritritum til þess að skoða samband á milli ýmissa þátta eins og álags, ánægju í starfi, launa og þess að skipta um starfsvettvang.

Helstu breytur sem notaðar voru til þess að greina niðurstöður einstakra spurninga betur og fjallað verður um í þessari grein voru aldur, starfsreynsla, vinnufyrirkomulag og aðalvinnustaður. Í flestum breytum voru niðurstöður sýndar sem meðaltal á skalanum 0–5 eða 1–5. Það segir til um hvar þungamiðja svara var í tiltekinni spurningu. Formúla meðaltals í orðum er einfaldlega sú að tölugildi allra svara þátttakenda eru lögð saman og deilt í með fjölda svara. Meðaltöl einstakra spurninga eru ekki gefin upp í þessari grein heldur skoðað hvaða hópar innan einstakra breyta skora hátt og lágt í viðkomandi spurningu. Einnig eru útlistaðar breytur þar sem tölfræðileg marktækni er á milli hópa skv. ANOVA prófi ($p < 0,05$). Í þessari grein er því ekki um tæmandi umfjöllun um könnunina að ræða.

Fih mun vinna áfram með tilteknar niðurstöður könnunarinnar og nýta sér þær í vinnu tengdri til dæmis kjörum og starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga. Niðurstöðurnar í heild gefa góða mynd af starfsviðhorfi hjúkrunarfræðinga, líðan og ýmsum þáttum sem snerta starf þeirra.

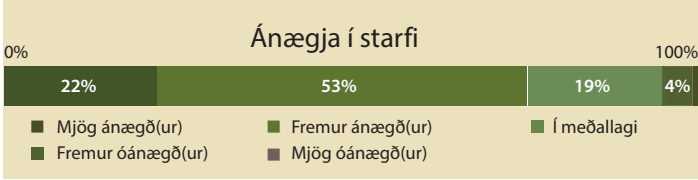
Við úrvinnslu gagna sem snerta breytuna „aðalvinnustaður“ voru nokkrir vinnustaðir hjúkrunarfræðinga flokkaðir saman, m.a. vegna smæðar, þannig að hægt væri að nota niðurstöðurnar í tölfræðiútreikninga. Til útskýringar má nefna að „almennur markaður“ eru t.d. lyfjafyrirtæki, sölufyrirtæki og tryggingafélög. „Annar vinnustaður“ eru ýmsar stofnanir ríkisins, eins og t.d. Háskólinn á Akureyri, Háskóli Íslands, ráðuneyti, Embætti landlæknis og Reykjalundur. „Sveitafélög utan Reykjavíkur“ eru hjúkrunarheimili á landsbyggðinni og „SFV“ (Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu) eru hjúkrunarheimili og endurhæfingarstofnanir, flest staðsettar á höfuðborgarsvæðinu.

Helstu niðurstöður

Starfsánægja

Starfsánægja skiptir miklu máli að mati hjúkrunarfræðinga þegar verið er að skoða líðan þeirra í starfi. Þegar spurt var um starfsánægju kom fram að tæp 76% hjúkrunarfræðinga töldu starfið standast væntingar mjög vel eða fremur vel og er það ánægjulegt. Jafnframt eru 75% hjúkrunarfræðinga mjög eða fremur ánægðir í starfi.

Þegar starfsánægja er síðan skoðuð út frá breytum (sjá töflu 2) kemur fram, og vekur vissar áhyggjur, að yngri hjúkrunarfræðingar með stutta starfsreynslu eru óánægðastir. Jafnframt



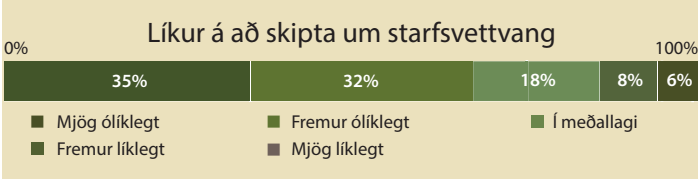
má sjá í töflunni á hvaða vinnustöðum hjúkrunarfræðingarnir starfa sem eru hvað ánægðastir eða óánægðastir í starfi. Athygli vekur að þeir sem starfa hjá stofnunum sem tilheyra Samtökum fyrirtækja í velferðarþjónustu og Landspítala, fjölmennasta vinnustað landsins, eru með lægstu meðaltals starfsánægju. Aftur á móti mælist mest starfsánægja hjá þeim sem starfa á öðrum vinnustöðum (háskólar, ráðuneyti, landlæknir og Reykjalundur) og þeim sem starfa á almennum markaði.

	Ánægðastir	Óánægðastir
Aldur	60 ára og eldri 50–59 ára	30–39 ára Yngri en 30 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meiri 20–29,9 ár	5–9,9 ár Minni en 5 ár
Vinnufyrirkomulag	Dagvinna	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Annar vinnustaður Almennur markaður Reykjavíkurborg	Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu Landspítali Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins

Tafla 2. Á heildina litið hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu í starfi þínu?

Líkur á að skipta um starfsvettvang og hætta að vinna sem hjúkrunarfræðingur

Um 67% hjúkrunarfræðinga töldu skv. niðurstöðum könnunarinnar mjög eða fremur ólíklegt að þeir myndu skipta um starfsvettvang á næstu 12 mánuðum.



Við nánari skoðun á niðurstöðum (sjá töflu 3) má sjá að það er aftur yngri kynslóð hjúkrunarfræðinga, með minnstu starfsreynsluna, sem telur í meðallagi eða fremur líklegt að þeir muni skipta um starfsvettvang á næstu 12 mánuðum og hætta að vinna sem hjúkrunarfræðingar, á meðan þeir eldri telja það mjög ólíklegt.

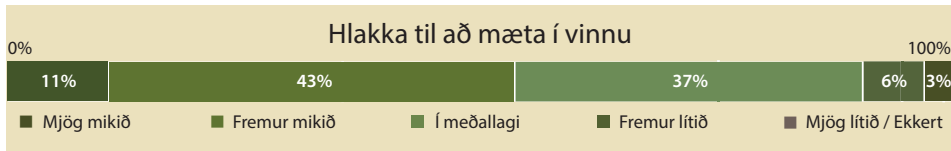
Að hlakka til að mæta til vinnu

Þegar kemur að niðurstöðum varðandi tilhlökkun eftir að mæta til vinnu segjast tæp 54% hjúkrunarfræðinganna hlakka mjög eða fremur mikið til þess.

Hjúkrunarfræðingar með meira en 20 ára starfsreynslu hlakka meira til að mæta til vinnu á meðan þeir sem eru með

	Ólíklegastir	Líklegastir
Aldur	60 ára og eldri 40–59 ára	30–39 ára Yngri en 30 ára
Starfsreynsla	20–29,9 ár 30 ár eða meira	Minni en 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Dagvinna en tekur vaktir	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Annar vinnustaður Almennur markaður Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu	Reykjavíkurborg Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins Sveitarfélög

Tafla 3. Hversu líklegt eða ólíklegt telur þú að þú munir á næstu 12 mánuðum skipta um starfsvettvang og hætta að vinna sem hjúkrunarfræðingur?

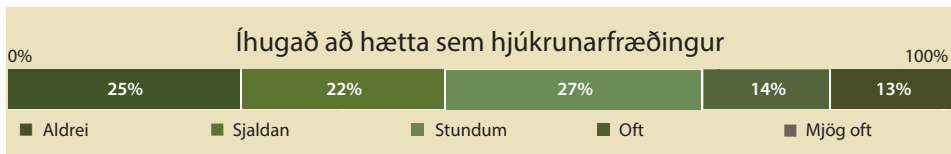
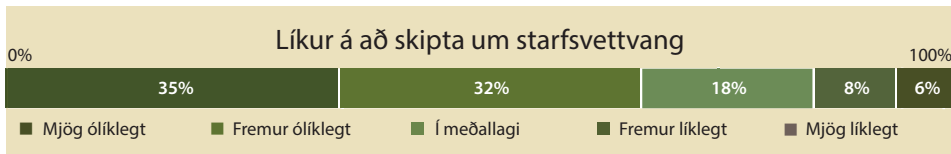


undir tíu ára starfsreynslu hlakka lítið sem ekkert til. Þetta er áhyggjuefni þar sem tilhlökkun endurspeglar jákvæða líðan fólks í vinnu og er því einn af mikilvægum þáttum í starfi hjúkrunarfræðinga.

Íhugað að hætta og líkur á að skipta um starfsvettvang

Stór hluti hjúkrunarfræðinga, eða 67%, telur ekki líklegt að þeir skipti um starfsvettvang og tæp 47% segjast aldrei eða sjaldan hafa íhugað að hætta störfum. Það er að mati greinarhöfunda gott og jákvætt en ákjósanlegt hefði verið að þetta hlutfall væri mun hærra.

Stór hluti hjúkrunarfræðinga, eða 67%, telur ekki líklegt að þeir skipti um starfsvettvang og tæp 47% segjast aldrei eða sjaldan hafa íhugað að hætta störfum.



Yngri hjúkrunarfræðingar hugsa oft um að hætta störfum (sjá töflu 4), einnig þeir sem hafa minni starfsreynslu og vinna vaktavinnu. Þá má sjá að stærstu vinnustaðir hjúkrunarfræðinga koma ekki vel út úr þessari könnun og er það áhyggjuefni þar sem 60% þátttakenda í könnuninni starfa hjá þessum stofnunum. Hér eru því mörg sóknartækifæri fyrir stjórnendur þessara stofnana og yfirvalda til úrbóta svo að minnka megi þann hóp sem hefur stundum, oft eða mjög oft velt fyrir sér að hætta að starfa sem hjúkrunarfræðingur.

	Ólíklegast	Líklegast
Aldur	60 ára og eldri 40–59 ára	30–39 ára Yngri en 30 ára
Starfsreynsla	20–29,9 ár 30 ár eða meira	5–9,9 ár 10–19,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Annars konar vinnufyrirkomulag	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Annar vinnustaður Almennur markaður Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu	Landspítali Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins Sjúkrahúsið á Akureyri

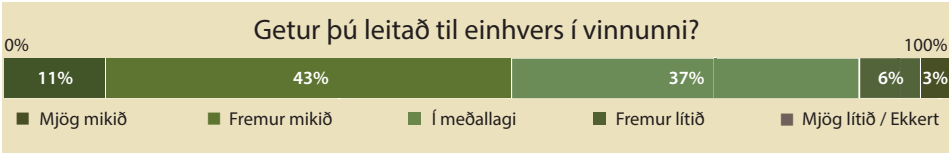
Tafla 4. Hefur þú á síðustu 12 mánuðum oft, stundum, sjaldan eða aldrei velt fyrir þér að hætta að starfa sem hjúkrunarfræðingur?

Um leið og það er ánægjulegt að sjá að um ⅔ hjúkrunarfræðinga ætli sér ekki að skipta um starfsvettvang á næsta ári er visst áhyggjuefni að aðeins um helmingur hjúkrunarfræðinga hlakki til að mæta í vinnu eða íhugi að starfa áfram innan greinarinnar. Að vissu leyti gefa þessar niðurstöður til kynna að þrátt fyrir að hjúkrunarfræðingar séu ánægðir með starfsvalið sjálft séu aðrir þættir í vinnuumhverfinu sem draga úr þeirri ánægju og talsverðar líkur á að stór hluti hjúkrunarfræðinga hætti að starfa við hjúkrun.

Stuðningur í starfi

Langflestir hjúkrunarfræðingar, eða 85%, telja sig geta leitað til einhvers í vinnunni þegar upp koma vandamál í tengslum við starfið og er það að mati greinarhöfunda mjög jákvætt.

Langflestir hjúkrunarfræðingar, eða 85%, telja sig geta leitað til einhvers í vinnunni þegar upp koma vandamál í tengslum við starfið.

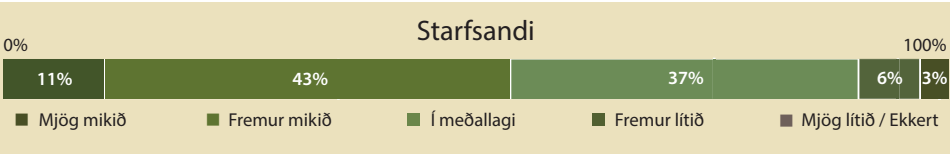


Þetta er sú spurning sem best út úr könnuninni varðandi tengsl við starfsánægju og í raun sú eina af 29 spurningum könnunarinnar sem flokkaðist undir svokallaðan grænan lit þegar skoðuð var fylgni við starfsánægju. Ekki er talið að frekari úrbóta sé þörf varðandi þetta atriði. Í öllum öðrum spurningum þar sem fylgni er við starfsánægju kemur fram svokallaður rauður litur, sem merkir að tafarlausa útbóta sé þörf varðandi þá þætti. Hjúkrunarfræðingar yngri en 30 ára, á aldrinum 30–39 ára og þeir sem starfa á öðrum vinnustað (háskólar, ráðuneyti og landlæknir), töldu líklegast að þeir gætu leitað til einhvers í vinnunni þegar upp kæmu vandamál. Aftur á móti eru það elstu hópar hjúkrunarfræðinga og þeir sem starfa hjá Reykjavíkurborg og almennum markaði sem telja það ólíklegt.

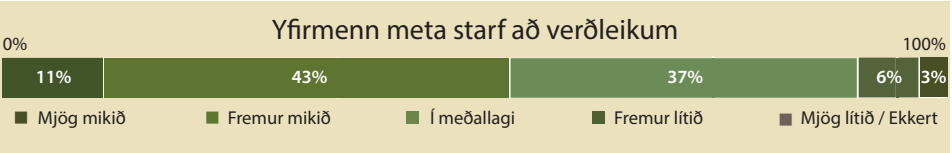
Starfsandi, stuðningur í starfi og mat að verðleikum

Um 78% hjúkrunarfræðinga töldu starfsanda á sinni starfseiningu mjög eða fremur góðan.

Aftur á móti voru einungis 54% sem töldu að yfirmenn mætu starf þeirra að verðleikum að mjög miklu eða fremur miklu leyti.



Aftur á móti töldu einungis 54% að yfirmenn mætu starf þeirra að verðleikum að mjög miklu eða fremur miklu leyti.



Elstu hjúkrunarfræðingarnir með lengsta starfsaldurinn og þeir sem starfa hjá öðrum vinnustað, sveitarfélögum og Reykjavíkurborg upplifðu í meira mæli að yfirmenn mætu starf þeirra að verðleikum (sjá töflu 5) en ungir og óreyndir hjúkrunarfræðingar sem starfa á Sjúkrahúsinu á Akureyri og hjá heilbrigðisstofnunum á landsbyggðinni.

Stuðningur í starfi er hjúkrunarfræðingum mikilvægur og einungis 43% þeirra töldu sig fá mjög eða fremur mikinn stuðning í starfi.

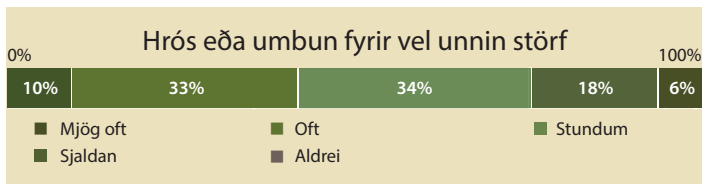
Landspítali er meðal þeirra sem eru með hæsta meðaltalið þegar kemur að hrósi og umbun.

	Hæst	Lægst
Aldur	60 ára og eldri 40–59 ára	30–39 ára Yngri en 30 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meira 20–29,9 ár	Minna en fimm ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Annars konar vinnu- fyrirkomulag	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Annar vinnustaður Sveitarfélög	Sjúkrahúsið á Akureyri Heilbrigðisstofnun á lands- byggðinni
	Reykjavíkurborg	Heilsugæsla höfuðborgar- svæðisins

Tafla 5. Að hve miklu eða litlu leyti finnst þér starf þitt vera metið að verðleikum af yfirmönnum þínum?



Sama hlutfall eða um 43% taldi sig mjög oft eða oft fá hrós eða umbun fyrir vel unnin störf.



Í töflu 6 er tekið saman hversu oft eða sjaldan mismunandi hópar hjúkrunarfræðingar telja sig fá hrós eða umbun fyrir vel unnin störf.

	Oftar	Sjaldnar
Aldur	30–39 ára 60 ára og eldri	50–59 ára 40–49 ára
Starfsreynsla	Minna en 5 ár 5–9,9 ár	20–29,9 ár 10–19,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Annars konar vinnu- fyrirkomulag	Vaktavinna fyrirkomulag
Aðalvinnustaður	Sveitarfélög Almennur markaður Landspítali	Reykjavíkurborg Heilbrigðisstofnun á lands- byggðinni Heilsugæsla höfuðborgar- svæðisins

Tafla 6. Hefur þú oft, stundum, sjaldan eða aldrei fengið hrós eða umbun fyrir vel unnin störf á síðustu vikum?

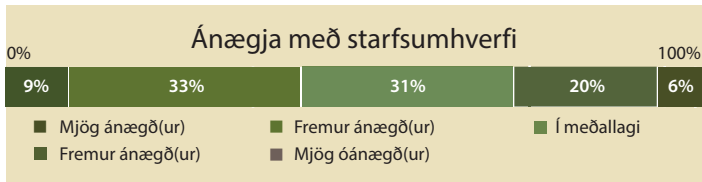
Áhugavert er að skoða niðurstöður sem varða aldurshópa og starfsreynslu í þessari spurningu. Yngstu og elstu hjúkrunarfræðingarnir telja sig oftara fá hrós eða umbun fyrir vel unnin störf á síðustu vikum, á meðan hópurinn sem er á milli upplifir þetta sjaldnar. Jafnframt telja greinarhöfundar jákvætt að stofnun eins og Landspítali skuli vera meðal þeirra sem eru með hæsta meðaltalið þegar kemur að hrósi og umbun. Einnig

er jákvætt að hjúkrunarfræðingum skuli finnast að þeir geti leitað til einhvers í vinnunni þegar þess þarf en áhyggjuefni að fleiri skuli ekki upplifa hrós eða umbun fyrir vinnuna sína, eða að yfirmenn meti ekki þeirra vinnuframlag að verðleikum. Þarna er sóknartækifæri fyrir stjórnendur í hjúkrun. Leiðtoga-hæfileikar þeirra geta vegið mjög þungt þegar kemur að starfs-ánægju hjúkrunarfræðinga.

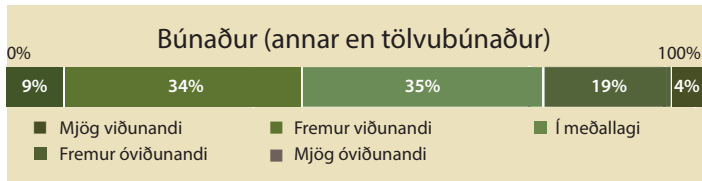
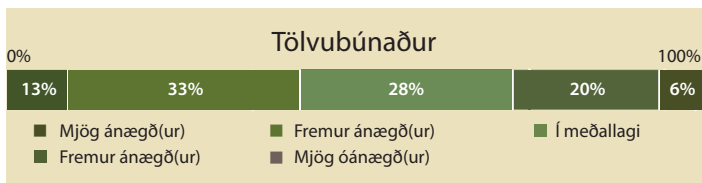
Þegar fylgni á milli spurninga í þessum þætti könnunarinnar er skoðuð kemur fram að fylgni er milli líkinda á að skipta um starfsvettvang á næstu 12 mánuðum og íhuga að hætta sem hjúkrunarfræðingur og þess að hlakka til að mæta í vinnu, yfirmenn meti starfið að verðleikum, stuðnings í starfi og starfsumhverfis. Það skiptir því máli hjá hjúkrunarfræðingum að finnast gaman, að upplifa stuðning og að finnast yfirmenn meta það sem viðkomandi er að gera.

Starfsumhverfi og aðbúnaður

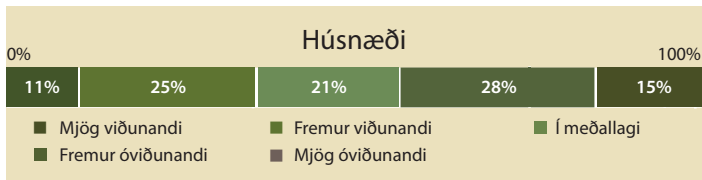
Starfsumhverfi og aðbúnaður hjúkrunarfræðinga eru atriði sem snerta starf þeirra mikið. Svipuð mynd kemur fram þegar svör í þessum hluta könnunarinnar eru skoðuð. Spurt var um ýmsa þætti varðandi þessi mál. Þegar kemur að ánægju með starfsumhverfi voru einungis um 42% hjúkrunarfræðinga mjög eða fremur ánægðir.



Svipað hlutfall telur tölvubúnað og annan búnað mjög eða fremur viðunandi, eða 46% í tilfelli tölvubúnaðar og um 43% með annan búnað.



Aftur á móti telja 43% hjúkrunarfræðinga húsnaði fremur eða mjög óviðunandi.



Yngri hjúkrunarfræðingar og þeir sem eru með allt að 20 ára starfsaldur töldu starfsumhverfi og aðbúnað óviðunandi á meðan eldri hjúkrunarfræðingar með lengri starfsreynslu sögðu þessa þætti viðunandi (sjá töflu 7). Sama á við um hjúkrunarfræðinga sem starfa á almennum markaði og öðrum vinnustöðum, þeir telja starfsumhverfið betra (sjá töflu 8).

	Betri	Lakari
Aldur	60 ára og eldri 50–59 ára	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meira 20–29,9 ár	Minna en 5 ár 10–19,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Dagvinna	Vaktavinna

Tafla 7. Er tölvubúnaður/annar búnaður viðunandi eða óviðunandi til þess að þú getir sinnt starfi þínu eins og best verður á kosið?

Enn eru það yngri hjúkrunarfræðingarnir með minni starfsreynslu sem eru óánægðari og einnig þeir sem vinna vaktavinnu. Þegar skoðað er hvaða hópar hjúkrunarfræðinga telja starfsumhverfi og þá sérstaklega húsnæði óviðunandi kemur fátt á óvart þar sem það eru þeir sem starfa á Landspítala og Sjúkrahúsinu á Akureyri. Tafla 8 sýnir helstu vinnustaðina, en vert er að geta þess að tæp 73% hjúkrunarfræðinga sem þátt tóku í könnuninni vinna hjá þeim stofnunum sem síst koma út úr henni. Enn og aftur er þetta staðfesting á því að starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga er mjög ábótavant og það getur haft mikil áhrif á störf þeirra og líðan í starfi. Hér er því enn eitt tækifærið fyrir stjórnendur og yfirvöld að bæta úr málum. Í fjölmörgum rannsóknum hefur verið sýnt fram á mikilvægi heilbrigðs vinnuumhverfis í hjúkrun fyrir velliðan starfsfólks og afdrif sjúklinga. Heilbriggt vinnuumhverfi styður við betri nýtingu á þekkingu starfsfólks, ánægðari starfsmenn og góða hjúkrun sem aftur eykur öryggi sjúklinga og dregur úr dánartíðni.

	Ánægð(ur) 42,6%	Óánægð(ur) 26,8%
Starfsumhverfi	Annar vinnustaður	Landspítali
	Almennur markaður	Sjúkrahúsið á Akureyri
	Sveitarfélög utan Rvík.	Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins

Tafla 8. Á heildina lítið, hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með núverandi starfsumhverfi?

Fjöldi starfsmanna, álag í starfi og starfsþróun

Í könnuninni var jafnframt spurt um atriði sem snerta fjölda starfsmanna og samsetningu starfshópsins miðað við þörf, álag í starfi og starfsþróun.

Álag í starfi

Mjög stór hluti hjúkrunarfræðinga telur álag í starfi vera of mikið, eða 83%. Þetta telja greinarhöfundar mikið áhyggjuefni en kemur ekki á óvart.

Þar sem innan við 1% svarenda sögðu að álag í starfi væri alltof lítið eða mjög lítið koma þau svör ekki fram á myndinni.

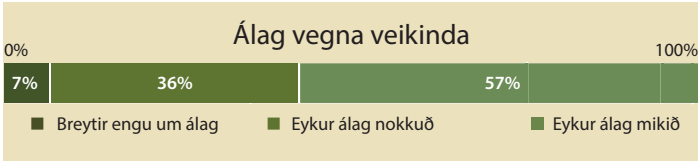


Tafla 9 sýnir frekar niðurstöðurnar um álag í starfi út frá þeim hóp sem telur það of mikið. Hópurinn sem um ræðir eru yngstu hjúkrunarfræðingarnir, þeir sem eru með stuttan starfsaldur, þeir sem vinna vaktavinnu og starfa á stærstu vinnustöðum hjúkrunarfræðinga hjá hinu opinbera. Greinilegt er að skortur á hjúkrunarfræðingum hefur áhrif á álagið.

	Of mikið
Aldur	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	< 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Landspítali Sjúkrahúsið á Akureyri Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu

Tafla 9. Myndir þú segja að álag þitt í starfi sé mikið eða lítið?

Þegar kemur að því að skoða álag vegna veikinda samstarfsmanna meta 93% hjúkrunarfræðinga það aukaálag nokkuð eða mikið og því er ljóst að lítið má út af bera á vinnustöðum hjúkrunarfræðinga til þess að breytingar verði á álagi.



Hæfilegur fjöldi hjúkrunarfræðinga á vinnustað

Þegar niðurstöður eru skoðaðar sérstaklega út frá því hvort hjúkrunarfræðingar telja nægilega marga hjúkrunarfræðinga á vinnustað kemur í ljós að um 70% telja þá of fáa eða alltof fáa (sjá töflu 10). Sérstaklega eru það yngri hjúkrunarfræðingar með styttri starfsreynslu sem telja þá of fáa. Aftur á móti er at-
hyglisvert að það eru ekki einungis þeir yngri heldur einnig elstu hjúkrunarfræðingarnir með mestu starfsreynsluna sem telja að hjúkrunarfræðinga vanti. Einnig er umhugsunarvert að á þeim þremur vinnustöðum þar sem hjúkrunarfræðingarnir töldu of fáa hjúkrunarfræðinga að störfum starfa tæp 64% þeirra sem þátt tóku í könnuninni.

Þetta telja greinarhöfundar vera einn af stóru þáttunum sem gera það að verkum að yngri hjúkrunarfræðingar leita í önnur störf. Of fáir hjúkrunarfræðingar eru til staðar til að sinna mikilvægum hjúkrunarstörfum. Þessar niðurstöður eru í samræmi við það sem kom fram í útgefni skýrslu Fih um vinnumarkað hjúkrunarfræðinga 2017. Niðurstöður þeirrar könnunar byggðu á mati framkvæmdastjóra hjúkrunar og hjúkrunarforstjóra á heilbrigðisstofnunum á því hversu marga hjúkrunarfræðinga

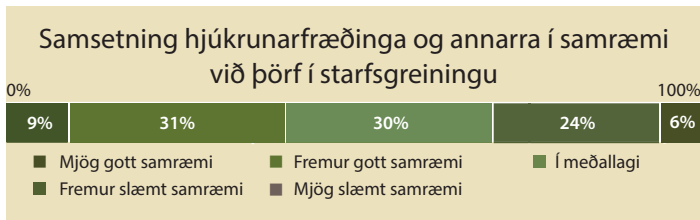
vantaði til starfa á heilbrigðisstofnunum á Íslandi. Frekari sundurliðun á niðurstöðum varðandi mat hjúkrunarfræðinga á hæfilegum fjölda hjúkrunarfræðinga á vinnustað má sjá í töflu 10.

	Hæfilega/of margir	Fáir
Aldur	60 ára og eldri 40–49 ára	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meira 10–19,9 ár	Minna en 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Dagvinna	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Almennur markaður Annar vinnustaður Sveitarfélög	Landspítali Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu Sjúkrahúsið á Akureyri

Tafla 10. *Finnst þér hjúkrunarfræðingar á þínum vinnustað vera of fáir, hæfilega margir eða of margir?*

Að mati greinarhöfunda er um mjög sláandi niðurstöður að ræða og í raun enn eina staðfestinguna á því sem félagsmenn hafa rætt undanfarin ár. Þrátt fyrir að kannanir og skýrslur hafi sýnt fram á að hjúkrunarfræðinga vanti til starfa hefur það ekki leitt til þess að raunhæfar tillögur hafi komið fram um lausn á þessum vanda. Ekki hefur verið gripið til aðgerða sem skila árangri, hvorki af hálfu stjórnvalda né heilbrigðisstofnana þrátt fyrir að rætt sé um það við valin tilefni. Nú er ljóst að hér er um marktækar niðurstöður að ræða sem tala sínu máli og erfitt er að hrekja. Að mati greinarhöfunda er nóg komið af skýrslum og tími kominn til að láta verkin tala.

Samsetning starfshópsins



Um 40% hjúkrunarfræðinga taldi samsetningu starfsmanna hóps hjúkrunarfræðinga og annarra í mjög eða fremur góðu samræmi við þörf á viðkomandi starfseiningu. Athyglisverðast í niðurstöðum varðandi þessa spurningu er að hjúkrunarfræðingar sem aðallega vinna á hjúkrunarheimilum úti á landi og stofnunum innan Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu, telja oftast að samsetning hjúkrunarfræðinga og annarra sé í fremur eða mjög slæmu samræmi við þörf á skipulagseiningu. Þessi niðurstaða kemur greinarhöfundum lítið á óvart. Hún er þeim mun alvarlegri þar sem fjölmargar rannsóknir hafa sýnt fram á að eftir því sem hlutfall hjúkrunarfræðinga er hærra á starfseiningu, þeim mun betri er hjúkrunin.

Starfsþróun

Spurt var um tækifæri til starfsþróunar hjúkrunarfræðinga. Einungis um þriðjungur þeirra (29%) taldi sig hafa fengið tækifæri til að læra og þróast í starfi á síðasta ári að mjög eða fremur miklu leyti. 26% töldu sig hafa fengið ónóg tækifæri til þess.



Hér eru það eldri hjúkrunarfræðingar, bæði í árum og starfsreynslu sem töldu sig síður fá tækifæri en þeir yngri sjá (töflu 11).

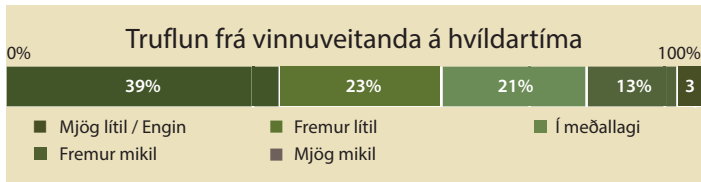
	Litlu leyti	Miklu leyti
Aldur	60 ára og eldri 50–59 ára	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meira 20–29,9 ár	Minni en 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Vaktavinna	Dagvinna
Aðalvinnustaður	Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu Heilbrigðisstofnun á landsbyggðinni Reykjavíkurborg	Annar vinnustaður Landspítali Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins

Tafla 11. *Hef fengið tækifæri til að læra og þróast í starfi á sl. 12 mánuðum*

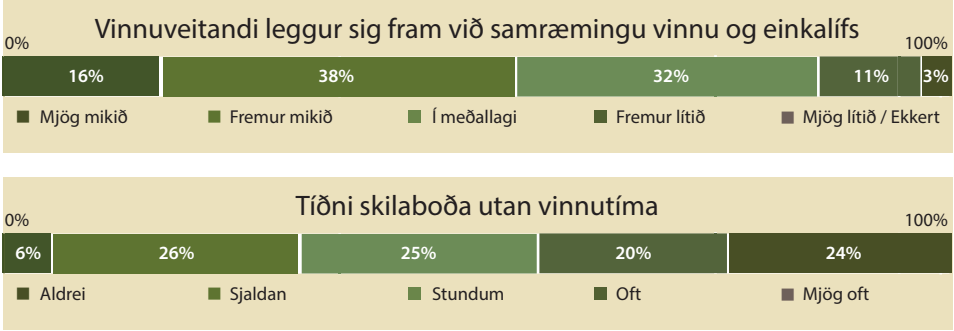
Þeir vinnustaðir sem standa sig best að mati hjúkrunarfræðinga eru aðrir vinnustaðir, Landspítali og Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins. Aftur á móti telja þeir sem vinna hjá Reykjavíkurborg, SFV og heilbrigðisstofnunum á landsbyggðinni sig síst hafa tækifæri til að þróast í starfi. Þessi niðurstaða vekur upp spurningar um hvort ekki sé ástæða fyrir stjórnendur þessara stofnana að staldra við, meta hvort ekki megi vinna markvissar að fræðslu til hjúkrunarfræðinga. Skoða mætti samvinnu á milli stofnana þannig að hjúkrunarfræðingar hafi betri tækifæri til þess að læra og þróast í starfi. Á slíku hagnast allir; vinnuveitendur, hjúkrunarfræðingar og ekki síst skjólstæðingar þeirra.

Einkalíf og truflun frá vinnuveitanda utan vinnu

Í könnuninni voru félagsmenn spurðir um truflun frá vinnuveitanda utan vinnutíma. Um 62% hjúkrunarfræðinga telja slíka truflun á hvíldartíma enga, mjög eða fremur litla.



Rúmlega helmingur hjúkrunarfræðinga telur vinnuveitanda leggja sig mjög eða fremur mikið fram við að gæta samræmingar milli vinnu og einkalífs starfsmanna en nokkuð minni hópur (44%) telur sig oft eða mjög oft fá skilaboð utan vinnutíma.



Þegar þessar niðurstöður eru skoðaðar nánar (sjá töflu 12) kemur í ljós að það eru yngstu hjúkrunarfræðingarnir með stystu starfsreynsluna sem segjast oftast fá einhvers konar skilaboð vegna vinnunnar utan hefðbundins vinnutíma. Hér má velta fyrir sér hvort ástæðurnar séu þær að annars vegar sé oftari verið að bjóða þeim aukavinnu eða að breyta vöktum, eða hvort eldri hjúkrunarfræðingarnir sem hafa lengri starfsreynslu séu orðnir að vissu leyti „ónæmari“ fyrir slíkum truflunum og þær snerti þá ekki á sama hátt.

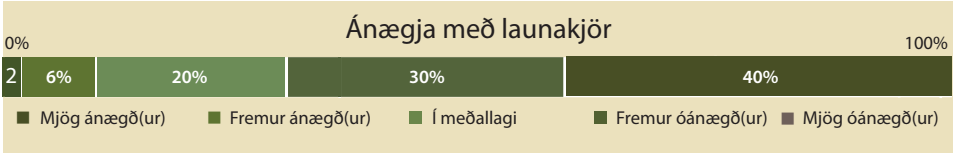
	Sjaldnar	Oftar
Aldur	60 ára og eldri 50–59 ára	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	30 ár eða meira 10–19,9 ár	Minni en 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Dagvinna	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins Annar vinnustaður Almennur markaður	Landspítali Sveitarfélög Heilbrigðisstofnanir á landsbyggðinni

Tafla 12. Skilaboð vegna vinnu utan vinnutíma

Rúmlega 70% hjúkrunarfræðinga voru fremur eða mjög óánægðir með launakjör sín

Laun

Rúmlega 70% hjúkrunarfræðinga voru fremur eða mjög óánægðir með launakjör sín.



Eins og fyrr eru það yngri hjúkrunarfræðingar, með minnstu starfsreynsluna, sem eru hvað óánægðastir eins og sjá má í töflu 13.

	Mjög óánægð(ur) 40,5%
Aldur	Yngri en 30 ára 30–39 ára
Starfsreynsla	Minni en 5 ár 5–9,9 ár
Vinnufyrirkomulag	Vaktavinna
Aðalvinnustaður	Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins Sjúkrahúsið á Akureyri Landspítali

Tafla 13. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með launakjör þín?

Þessar niðurstöður koma lítið á óvart. Óánægja hjúkrunarfræðinga með launakjör er vel þekkt. Gerðardómur sem þeir fengu sem miðlægán kjarasamning í kjölfar verkfalls árið 2015 hefur lítið gert til að lagfæra kjörin samanborið við aðrar stéttir sem hafa

sambærilega menntun og ábyrgð og starfa hjá hinu opinbera. Takmarkaðar lausnir liggja í stofnanasamningum þar sem heilbrigðisstofnanir bera fyrir sig fjárskorti og að ekki fylgi fé þessum samningum frá ríkinu.

Ærið verk er fyrir höndum, bæði félagsins og stjórnvalda, að vinna að bættum kjörum þessarar stóru kvennastéttar. Reglulega birtast fréttir í fjölmiðlum af lokunum eða samdrætti á starfsemi heilbrigðisstofnana og heilbrigðisþjónustu vegna skorts á hjúkrunarfræðingum til starfa. Ef ekkert verður að gert er hætt við að enn muni bætast í þann hóp sem kys að starfa við annað en hjúkrun og vandséð hvernig íslensk stjórnvöld ætla að reka íslenskt heilbrigðiskerfi án hjúkrunarfræðinga sem eru hryggjarstykkið í öllu kerfinu. Ljóst er að skortur á hjúkrunarfræðingum verður ekki leystur á einni nóttu en á Íslandi eru menntaðir hjúkrunarfræðingar sem kjósa að starfa við annað vegna óásættanlegra launakjara og starfsumhverfis sem hægt væri að fá aftur til starfa ef allir leggjast á eitt.

Opnar spurningar

Eins og fram kom í inngangi þessarar greinar samanstóð könnunin af tvenns konar spurningum; annars vegar fjölvalsspurningum með nokkrum svarmöguleikum og hins vegar opnum spurningum þar sem hjúkrunarfræðingum gafst kostur á að tjá sig með eigin orðum. Það var ánægjulegt að sjá hversu mikil svörun var í þeim hluta. Mikilvægt er fyrir Fíh að fá svona mikið af lýsandi svörum um starfið og mun félagið geta nýtt sér þau í áframhaldandi vinnu.

Hjúkrunarfræðingarnir voru spurðir hvað þeim þætti annars vegar jákvætt og hins vegar neikvætt við starfið. Mynd 1 setur fram þá sex þætti í hvorum flokki fyrir sig sem komu oftast fram. Upptalningin er ekki í röð eftir mikilvægi. Jákvæðir þættir eru með grönnu lettri og þeir neikvæðu eru feitletraðir.

Þarna má sjá að eftir sem áður virðast hefðbundin gildi hjúkrunar vera það sem hjúkrunarfræðingar telja jákvæðast varðandi starfið. Þeir neikvæðu þættir sem þeir telja upp koma heldur

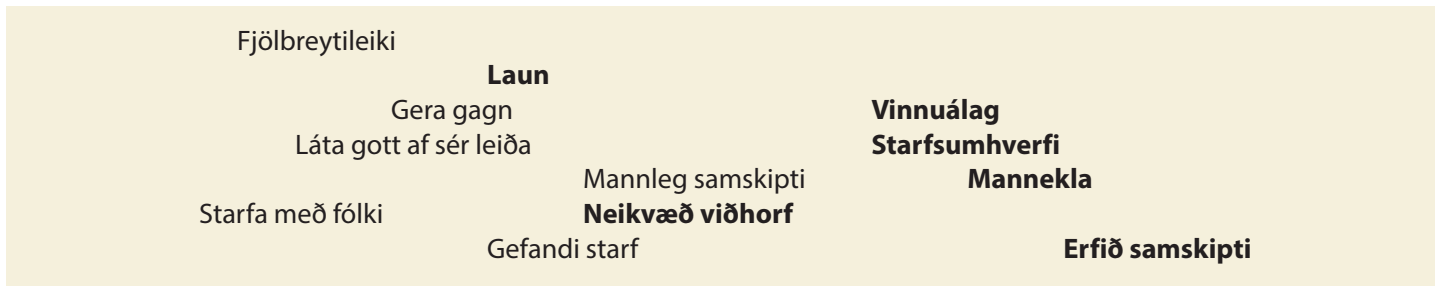
ekki á óvart. Í þessari upptalningu liggja mikil tækifæri og greinarhöfundar telja að hægt sé að vinna með alla neikvæðu þættina og breyta þeim ef allir aðilar koma að borðinu. Hjúkrunarfræðingar, stjórnvöld, stjórnendur heilbrigðisstofnana og menntastofnanir þurfa að vinna sameiginlega að því markmiði að bæta kjör, starfsánægju og starfsumhverfi hjúkrunarfræðinga.

Samantekt

Þegar niðurstöður þessarar könnunar eru skoðaðar er greinilegt að rauður þráður liggur í gegnum þær allar. Hjúkrunarfræðingur sem er ungur, með stuttan starfsaldur og vinnur vaktavinnu, er almennt óánægðari en eldri hjúkrunarfræðingur sem hefur háan starfsaldur og vinnur dagvinnu.

Þetta má túlka á ýmsa vegu en það er mat greinarhöfunda að hlúa þurfi að yngri kynslóðinni, þótt ekki megi gleyma þeim eldri. Vinna þarf markvisst innan heilbrigðisstofnana að því að greiða laun í samræmi við ábyrgð, hafa samsetningu mannaflans réttan og huga að fjölda hjúkrunarfræðinga þannig að álag sé ekki úr hófi. Starfsumhverfi og aðbúnaður þarf að vera í lagi. Það að geta leitað til samstarfsfólks skiptir hjúkrunarfræðinga miklu máli. Eins þurfa stjórnendur í hjúkrun að huga að því hvaða skilaboð þeir eru að senda hjúkrunarfræðingum þar sem greinilegt er að stuðning frá þeim og jákvæða endurgjöf má stórbæta.

Umbætur á starfsánægju, starfsumhverfi, álagi og launum hjúkrunarfræðinga eru verkefni sem þurfa stöðugt að vera í gangi. Yngri kynslóð hjúkrunarfræðinga dregur skýrari mörk gagnvart vinnunni og telur hana launaða vinnu en ekki lífsstíl. Í raun má segja að mikið af niðurstöðum þessarar könnunar hafi verið þekktar fyrir. Nú hafa þær verið staðfestar með óbyggjandi hætti og óhætt að segja að niðurstöðurnar endurspegli vel viðhorf stéttarinnar, enda 74,2% þátttaka í könnuninni. Félagið mun nýta þessar niðurstöður vel í baráttunni fyrir bættum kjörum félagsmanna, ásamt skýrslunni um vinnumarkað hjúkrunarfræðinga og skýrslu Ríkisendurskoðunar.



Mynd 1. Jákvæðir og neikvæðir þættir varðandi það að starfa sem hjúkrunarfræðingur.

Höfundar eru formaður Fíh, sviðsstjóri kjara- og réttindasviðs og sviðsstjóri fagsviðs Fíh.