

Reynsla hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof

ÚTDRÁTTUR

Tilgangur

Tilgangur rannsóknarinnar var að dýpka skilning og auka þekkingu á reynslu hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof. Um 98% hjúkrunarfræðinga hér á landi eru konur og stór hluti þeirra er á barneignaraldri. Rannsóknarspurningin var: Hver er reynsla hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof?

Aðferð

Rannsóknarsniðið var eigindlegt og notuð aðferð Vancouver-skólans í fyrirbærafræði. Tekin voru tvö einstaklingsviðtöl við 10 kvenkyns hjúkrunarstjórnendur sem höfðu verið í fæðingarorlofi á árunum 2018–2021.

Niðurstöður

„Þetta samviskubit yfir því að standa sig illa á báðum stöðum“ er yfirþema rannsóknarinnar og lýsir dómhörku í eigin garð ásamt togstreitunni sem margar stjórnendanna fundu á milli vinnu og fjölskyldulífs. Meginþemu voru fjögur: *Ígrundandi fæðingarorlof*, sem lýsti hugrænum ferlum og tengslum við vinnustað í fæðingarorlofi; *Að endurheimta hlutverkið*, sem lýsti reynslunni af því að stíga inn í breytt starfsumhverfi og fara á sama tíma í gegnum streituna sem fylgdi því að útvega og treysta á barnagæslu; *Erfiðleikar við endurkomu*, sem lýsti álagi vegna undirmönnunar og óraunhæfum kröfum; *Farsæl endurkoma*, sem lýsti persónulegum eiginleikum stjórnandans og styðjandi þáttum í umhverfinu. Stuðningsþarfir voru einstaklingsbundnar og fóru meðal annars eftir starfsumhverfi, fjölskylduaðstæðum, reynslu í starfi sem stjórnandi og persónulegum eiginleikum. Gott viðmót frá samstarfsfólki, stuðningur frá yfirmanni, eiginleikinn til að geta sett mörk, innri starfshvöt og reynsla í starfi ýttu undir farsæla endurkomu.

Ályktun

Þættir sem virðast geta veitt stjórnendum mótvægi við togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs eru stuðningur í starfi, sveigjanlegur vinnutími, nýting á styttingu vinnuvikunnar og vilyrði til að vinna tímabundið heima. Niðurstöðurnar benda sterklega til þess að stuðningur næsta yfirmanns geti haft afgerandi áhrif á ætlun og getu hjúkrunarstjórnenda til að snúa til baka í sama starf eftir fæðingarorlof. Mikilvægt er að koma markvisst til móts við stuðningsþarfir hjúkrunarstjórnenda eftir fæðingarorlof til að draga úr brottfalli úr starfi.

Lykilorð:

Hjúkrunarstjórnendur, endurkoma í vinnu, fæðingarorlof, stuðningur í starfi, jafnvægi vinnu og einkalífs

HAGNÝTING

RANNSÓKNARNIÐURSTAÐNA

„Hvers vegna ættir þú að lesa þessa grein?“

Nýjungar: Rannsóknin veitir nýja þekkingu á reynslu hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof.

Hagnýting: Stuðningur frá yfirmönnum hjúkrunarstjórnenda getur bætt starfsumhverfi þeirra og dregið úr brottfalli úr starfi.

Þekking: Niðurstöðurnar gefa til kynna að hjúkrunarstjórnendur finni fyrir mikilli togstreitu á milli vinnu og fjölskyldulífs. Stuðningur næsta yfirmanns getur haft áhrif á ætlun og getu hjúkrunarstjórnenda til að snúa til baka í sama starf eftir fæðingarorlof.

Áhrif á störf hjúkrunarfræðinga:

Þær upplýsingar sem fram koma í niðurstöðum má nýta til að bæta starfsumhverfi og líðan hjúkrunarfræðinga og hjúkrunarstjórnenda í starfi við endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof.

Höfundar

ALMA RÚN VIGNISDÓTTIR

hjúkrunarfræðingur MS og
deildarstjóri á Söltúni Heilsusetri

DR. SIGFRÍÐUR INGA KARLSDÓTTIR

prófessor við Heilbrigðis- viðskipta-
og raunvísindasvið Háskólans á
Akureyri

DR. SIGRÚN GUNNARSDÓTTIR

prófessor við Viðskiptafræðideild
Háskóla Íslands

„Þetta samviskubit yfir því að standa sig illa á báðum stöðum“. Reynsla hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof

INNGANGUR

Endurkoma í vinnu eftir fæðingarorlof getur verið krefjandi fyrir mæður sem þurfa að samræma vinnu og fjölskyldulíf og má segja að um sé að ræða ákveðinn vendipunkt þar sem konan upplifir starfsumhverfi sitt á ný í gegnum breytta sjálfsvitund (Ladge o.fl., 2018; Little og Masterson, 2021). Í ljósi þess að hjúkrunarfræðingastéttin er kvennastétt með fjölda kvenkyns stjórnenda, og að stór hluti þeirra er á barneignaraldri (Guðbjörg Pálsdóttir o.fl., 2017; Hagstofa Íslands, 2020), eru þættir tengdir fæðingarorlofi og endurkomu í vinnu viðfangsefni sem krefst nánari athugunar. Tilgangur rannsóknarinnar er að dýpka skilning og auka þekkingu á reynslu hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof. Rannsóknarspurningin er: Hver er reynsla hjúkrunarstjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof?

Skortur á hjúkrunarfræðingum, undirmönnun og álag í starfi er þekktur vandi í alþjóðlegu samhengi (WHO, 2020) og Ísland er þar engin undantekning (Heilbrigðisráðuneytið, 2020). Einkenni kulnunar í starfi eru orðin algengari og hlutfall hjúkrunarfræðinga sem áætla að hætta í núverandi starfi fer vaxandi (Jana Katrín Knútsdóttir o.fl., 2019). Mikið vinnuálag og ójafnvægi á milli vinnu og einkalífs eru meðal þátta sem ýta undir ætlun hjúkrunarfræðinga um að skipta um starf eða, í versta falli, hætta að starfa við hjúkrun (Moloney o.fl., 2018). Streita í starfi hjúkrunarstjórnenda er einnig þekkt vandamál (Adriaenssens o.fl., 2017). Meðal algengra álagsþátta er rík krafa um að vera aðgengileg allan sólarhringinn (Steege o.fl., 2017) og stór hluti af tíma stjórnenda virðist fara í óvænt og óskilgreind samskiptatengd verkefni (Sveinsdóttir o.fl., 2018). Í starfsumhverfi sem verður sífellt flóknara og meira krefjandi telja stjórnendur sig vanta formlegri þjálfun og leiðsögn (Cabral o.fl., 2019). Rannsóknir hafa sýnt að meðal helstu orsaka fyrir vanlíðan í starfi eru mikið álag, skortur á stuðningi í starfi og skortur á áhrifum á eigin störf (Hjördís Sigursteinsdóttir, 2020; Jana Katrín Knútsdóttir o.fl., 2019). Mönnunarvandi er meðal þess sem veldur álagi í starfi og hjúkrunarfræðingar telja ófullnægjandi mönnun hafa neikvæð áhrif á stuðning við mikið veika sjúklinga, faglegt samráð og daglega starfsemi deildar (Jana Katrín Knútsdóttir o.fl., 2019).

Þegar kemur að heilsu og velferð í starfi hjúkrunarstjórnenda liggur ábyrgð á starfsumhverfi og forvörnum hjá yfirmönnum þeirrar heilbrigðisstofnunar sem þeir starfa hjá. Lögum samkvæmt er ráðgjafi þeirra Vinnueftirlit ríkisins og ber atvinnurekanda að gera skriflega áætlun með yfirliti álagsþátta og forvarna (Þingskjal nr. 46/1980). Rannsóknir hafa sýnt að stuðningur stjórnenda er einn áhrifaríkasti þátturinn til að efla starfsánægju og koma í veg fyrir kulnun í starfi (Jana Katrín Knútsdóttir o.fl., 2019; Turgut o.fl., 2020). Hönnun starfsumhverfis er að sama skapi áhrifarík leið til að bæta starfsánægju og þættir svo sem vinnuaðstæður, sjálfstæði í ákvarðanatöku, endurgjöf frá öðrum og fjölbreytni verkefna vega þungt (Arney Einarsdóttir o.fl., 2019). Innri starfshvöt er einnig mikilvæg þegar kemur að starfsánægju og starfsmannaveltu hjá hjúkrunarfræðingum (Zeng o.fl., 2022).

Um 98% hjúkrunarfræðinga hér á landi eru konur (Guðbjörg Pálsdóttir o.fl., 2017) og í kynjuðu samfélagi virðast konur bera hitann og þungann af ólaunuðum störfum, sérstaklega gagnvart börnum og heimili (Robertson o.fl., 2019). Konur hafa því fleiri skyldum að gegna umfram launað starf og eru líklegri til að endurskipuleggja þætti í lífi sínu til að láta barnauppeldi og heimilishald ganga upp. Er þessi forgangsröðun á kostnað annarra þátta svo sem vinnu, félagslegs samneytis og áhugamála (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Konur héraðendis í stjórnumarstöðum upplifa óskýrari mörk og meiri árekstra á milli vinnu og einkalífs en karlkyns stjórnumar (Rafnsdóttir og Júlíusdóttir, 2018) og einn af þeim þáttum sem letur hjúkrunarfræðinga til að taka að sér stjórnumarstöður er álag og óstöðugleiki milli vinnu og einkalífs (Sabei o.fl., 2019; Steege o.fl., 2017). Yngri hjúkrunarfræðingar eru líklegri en eldri til að hafa áhuga á að taka að sér stjórnumarstöðu (Haaland o.fl., 2019; Sabei o.fl., 2019) en streita er jafnframt algengari meðal yngri hjúkrunarfræðinga (Berglind Harpa Svavarsdóttir og Elísabet Hjörleifsdóttir, 2020). Vísbendingar eru um að ungir aðstoðardeildarstjórar finni oft fyrir einkennum kvíða, of háum blóðþrýstingi og kulnun (Sandra Sif Gunnarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2020). Héraðendis eru kvenkyns stjórnumar, umfram þá sem eru karlkyns, líklegri til að finna fyrir heilsufarsvanda svo sem vöðvabólgu og svefntruflunum (Jonsdóttir o.fl., 2020).

Reynsla kvenna af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof er ólík eftir löndum hvað varðar réttindi, velferðarkerfi og ríkjandi viðhorf gagnvart vinnandi mæðrum (Collins, 2021). Reynsla mæðra hér á landi af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof hefur lítið verið rannsökuð. Ber þó að nefna nýlega meistaranannsókn á tengslum kvenna í fæðingarorlofi við vinnustað sem sýnir að konurnar í rannsókninni drógu úr starfshlutfalli eftir fæðingarorlof á grundvelli breytts fjölskyldumynsturs (Sigrún Edda Kristjánsdóttir, 2019). Þeir þættir sem vega þýngst við ákvarðanatöku frumbyrja um að hætta eða halda áfram á sama vinnustað eftir fæðingarorlof eru stuðningur sem konan upplifir frá yfirmanni og starfshlutfall á fyrstu mánuðum eftir endurkomu (Ladge o.fl., 2018). Rannsóknir sýna að þegar konur fá að stýra endurkomu sinni með lækkuðu starfshlutfalli og sveigjanlegum vinnutíma getur það dregið úr togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs. Stuðningur yfirmanns í orði og á borði skiptir máli sem og hvatning frá yfirmanni um að hafa endurkomuna á forsendum kvennanna og án þrýstings (Hídeg o.fl., 2018; Sigrún Edda Kristjánsdóttir, 2019). Vinnuveitendur geta einnig sýnt stuðning með því að koma því skýrt á framfæri við starfsmenn að meðganga, fæðingarorlof og foreldrahlutverk muni ekki hafa áhrif á verðmæti eða starfstækifæri vinnandi mæðra (Ladge o.fl., 2018). Vinnuveitendum ber að gera ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni, til dæmis með sveigjanleika á vinnutíma, til að auðvelda endurkomu til starfa eftir fæðingarorlof (Þingskjal nr.150/2020).

AÐFERÐ

Til að svara rannsóknarspurningunni var notað eigindlegt afturskyggt rannsóknarsnið með aðferð Vancouver-skólans í fyrirbærafræði, sem er talin henta vel til að dýpka skilning á mannlegum þáttum og hafa þann eiginleika að geta leitt til úrbóta í þjónustu svo sem heilbrigðisþjónustu (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Rannsóknarferlið byggir á samvinnu sem miðar að því að vera eins fullviss og mögulegt er um að niðurstöður endurspegli reynslu viðmælenda. Ferlinu svipar til flæðandi hrings þar sem farið er fram og til baka í ákveðnu flæði. Hringferillinn byggir á sex vitrænum meginþáttum: Að vera kyrr; að koma auga á; að velja; að túlka; að raða saman og að sannreyna (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Hringferlið er skilgreint frekar í framsetningu á 12 þrepum sem á að vera leiðarljós rannsakanda út rannsóknina (Tafla 1).

Þátttakendur

Við val á þátttakendum var notað tilgangsrúttak og samkvæmt Vancouver-skólanum valdir einstaklingar til að taka þátt í rannsókninni sem búa yfir persónulegri reynslu af fyrirbærinu sem átti að rannsaka (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Í september 2021 var auglýsing birt á samfélagsmiðlum hjúkrunarfræðinga. Skilyrði fyrir þátttöku var að vera íslensku-mælandi kvenkyns hjúkrunarfræðingur sem fór í fæðingarorlof á árunum 2018–2021 og var í stöðu hjúkrunarstjóra, deildarstjóra eða aðstoðardeildarstjóra á þeim tíma og hafði verið að minnsta kosti tvo mánuði í starfi eftir endurkomu í vinnu. Ekki var sett sem skilyrði að hafa snúið til baka í sömu stöðu. Þátttakendur höfðu samband við rannsakanda í gegnum netfang sem gefið var upp í auglýsingu. Allar fengu sent kynningarbréf fyrir fyrsta viðtal, þar sem fyrirkomulagi og tilgangi rannsóknarinnar var lýst.

Alls buðu 10 stjórnumar fram þátttöku sína og allar féllu undir inntökuskilyrði. Ekki þótti ástæða til að leita að fleiri viðmælendum þar sem metun var náð eftir viðtöl við þá 10 stjórnumar sem buðu sig fram. Þátttakendur voru allar í sambúð, á aldrinum 31–49 ára (meðalaldur 35,7 ár), og áttu 1–4 börn. Starfsaldur þeirra var á bilinu 6–21 ár og meðalstarfsaldur sem hjúkrunarfræðingur var 9,6 ár. Fæðingarorlofslengd þeirra var á bilinu 9–18 mánuðir og meðallengd þess var 12 mánuðir.

Gagnasöfnun og gagnagreining

Gagnasöfnun og gagnagreining fór fram samhliða í rannsóknarferlinu. Viðtölin voru tekin á vinnustað viðmælenda eða í gegnum fjarfundarbúnað. Viðtölin voru á bilinu 35–65 mínútur að lengd, meðallengd var 52 mínútur. Notaður var hálfstaðlaður viðtalsrammi. Viðtölin voru tekin upp og síðan rituð upp orðrétt, eftir það var upptökum eytt. Persónugreinanlegum upplýsingum, svo sem nöfnum og staðhättum, var breytt. Leitast var eftir að skilja í þaula innihald þess sem fram kom í samræðum og það í kjölfarið greint í yfir- og undirþemu. Annað viðtal var tekið við hvern viðmælenda, um 10–45 mín. að lengd, þar sem skoðað var nánar hvort sameiginlegur skilningur um reynsluna væri á milli rannsakanda og þátttakenda. Viðbótarupplýsingum var bætt við greiningarlíkanið í kjölfarið. Rannsóknin byggir því á 20 viðtölum samtals. Öll greiningarlíkön voru borin saman og heildarmynd reynslunnar sett upp í heildargreiningarlíkan. Í kjölfarið voru gögn aftur lesin yfir og borin saman við

heildargreiningarlíkanið, sem í kjölfarið var sent til allra viðmælenda til staðfestingar.

Réttmæti og áreiðanleiki

Til að auka réttmæti og áreiðanleika var farið eftir þrepum Vancouver-skólans í gegnum rannsóknarferlið og rannsakandi stundaði ígrundun og hélt rannsóknardagbók. Til að tryggja samræmi voru rannsóknargögn lesin í heild sinni eftir mótun heildargreiningarlíkans sem var sent á alla viðmælendur til staðfestingar. Í niðurstöðukafla er vísað beint í orð þátttakenda til að að reyna eftir fremsta megni að auka innra réttmæti.

Rannsóknarskiðfræði

Staðfesting fékkst frá Vísindasiðanefnd um að ekki þyrfti leyfi frá nefndinni fyrir framkvæmd rannsóknarinnar. Í upphafi fengu allir þátttakendur kynningarbréf um tilgang, framkvæmd og ábyrgðaraðila rannsóknar. Þátttakendur skrifuðu undir samþykksýrilingu þar sem fram kom að nafnleyndar væri gætt og að þátttakendum væri frjálst að hætta þátttöku í rannsókninni á hvaða tíma sem væri.

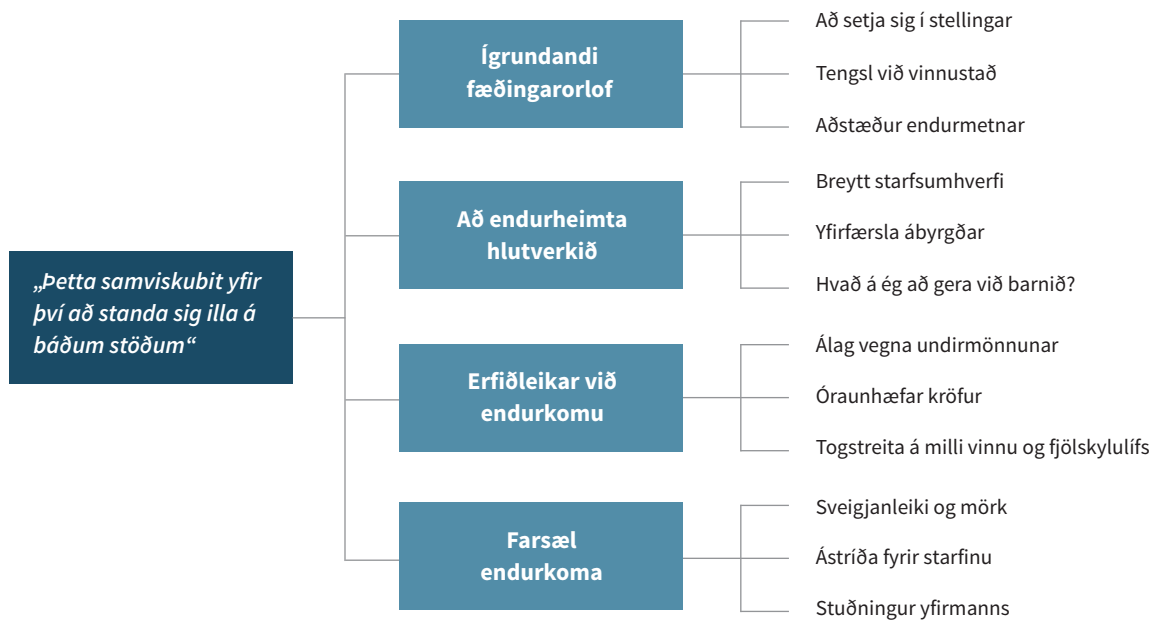
NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöður rannsóknarinnar byggja á tuttugu viðtölum við tíu hjúkrunarstjórnendur og lýsa reynslu þeirra af því að koma til starfa eftir fæðingarorlof. Yfirþema rannsóknarinnar, *Þetta samviskubít yfir því að standa sig illa á báðum stöðum*, er bein tilvitnun frá einum viðmælendanna og vísar til þess hvernig mikið álag í starfi, auk þess að sinna börnum og heimili, reyndist jarðvegur fyrir samviskubít í hinum ýmsu birtingarmyndum. Stjórnendurnir voru meðvitaðar um að sýna undirmönnum sínum í sömu aðstæðum umburðarlyndi og sveigjanleika, en margar áttu hins vegar erfiðara með að sýna sjálfri sér sama skilning. Yfirþemað gefur því einnig innsýn í dómhörku í eigin garð sem margar stjórnendanna áttu sameiginlega. Meginþemun fjögur lýsa í hnotskurn reynslu stjórnenda af endurkomu í vinnu eftir fæðingarorlof: *Ígrundandi fæðingarorlof*, sem lýsir hugrænum ferlum og tengslum við vinnustað í fæðingarorlofi; *Að endurheimta hlutverkið*, sem lýsir reynslunni að stíga inn í stjórnendahlutverkið á ný; *Erfiðleikar við endurkomu*, sem lýsir áskorunum sem stjórnendurnir mættu við endurkomu;

Tafla 1. Tólf meginþrep Vancouver-skólans í fyrirbærafræði.

Þrep	Lýsing á þrepum	Í þessari rannsókn
Þrep 1 Val á þátttakendum.	Áhersla sett á að nálgast þátttakendur sem hafa dæmigerða og ódæmigerða reynslu af fyrirbærinu.	Þátttakendur voru tíu konur á aldrinum 31–49 ára. Meðalaldur var 35,7 ár. Ekki var sett krafa um að snúa aftur til baka í sömu stöðu og fyrir fæðingarorlof (til að fá fram bæði dæmigerða og ódæmigerða reynslu).
Þrep 2 Undirbúningur hugans (áður en samræður hefjast).	Rannsakandi ígrundar og setur til hliðar fyrir fram mótaðar hugmyndir.	Rannsakandi leitaðist við að átta sig á fyrir fram ákveðnum hugmyndum og ásetningur settur í að leggja þær til hliðar.
Þrep 3 Þátttaka í samræðum (gagnasöfnun).	Eitt til þrjú viðtöl tekin við hvern þátttakanda. Fjöldi þátttakenda er ekki ákveðinn fyrir fram.	Tekin voru tvö viðtöl við 10 þátttakendur, samtals 20 viðtöl.
Þrep 4 Skerpt vitund varðandi hugmyndir og hugtök.	Gagnasöfnun og gagnagreining er unnin samhlíða.	Gagnasöfnun og gagnaöflun voru unnar samhlíða. Texti endurtekið lesinn, hugmyndum komið í orð og ígrundað.
Þrep 5 Þemagreining.	Viðtöl endurtekið lesin yfir þar sem leitað er eftir lykilhugtökum og ásetningur settur í að skilja merkingu þeirra. Innihald síðan greint í meginþemu og undirþemu.	Leitast var eftir að skilja í þaula innihald þess sem fram kom í samræðum rannsakanda og viðmælenda. Viðtölin voru endurtekið lesin og greint var í yfir- og undirþemu.
Þrep 6 Að smíða greiningarlíkan fyrir hvern þátttakanda.	Koma heildarreynslu viðmælenda fram í gegnum uppsetningu á einstaklingsgreiningarlíkani þar sem meginþemu og aðalatriði koma fram.	Excel og Mindmap voru notuð til að setja upp greiningarlíkan fyrir hvern viðmælenda þar sem yfir- og undirþemu komu fram.
Þrep 7 Staðfesting á hverju greiningarlíkani.	Viðmælendi fenginn til að staðfesta hvort túlkun rannsakanda á reynslu hans sé rétt.	Annað viðtal var tekið við hvern viðmælenda þar sem farið var yfir líkanið og áframhaldandi samræður og ígrundun áttu sér stað. Viðbótarupplýsingum var bætt við greiningarlíkanið í kjölfarið.
Þrep 8 Heildargreiningarlíkan smíðað úr öllum greiningarlíkönum.	Leitast við að ná heildarmynd af fyrirbærinu og átta sig á sameiginlegri reynslu allra viðmælenda og hvaða þættir skera sig úr. Sett fram heildargreiningarlíkan fyrir alla viðmælendur.	Öll greiningarlíkön voru borin saman og heildarmynd reynslunnar sett upp í heildargreiningarlíkan.
Þrep 9 Heildargreiningarlíkan borið saman við rannsóknargögn.	Samanburður á rannsóknargögnum og heildargreiningarlíkani.	Öll gögn lesin yfir aftur og borin saman við heildargreiningarlíkanið.
Þrep 10 Að velja heiti á rannsóknina sem lýsir niðurstöðum.	Í stuttu máli er niðurstaðan um fyrirbærið sett fram í orð sem eru yfirþema rannsóknarinnar.	Niðurstaða rannsakanda; Þetta samviskubít yfir því að standa sig illa á báðum stöðum.
Þrep 11 Staðfesting á heildargreiningarlíkani og yfirþema með einhverjum viðmælendum.	Heildargreiningarlíkan staðfest af einhverjum viðmælenda til að fá staðfest að túlkun rannsakanda á fyrirbærinu sé rétt.	Heildargreiningarlíkanið var sent til allra þátttakenda sem staðfestu að það endurspeglaði reynsluna.
Þrep 12 Niðurstöður rannsóknarinnar skrifaðar upp þannig að reynsla þátttakanda komi skýrt fram.	Niðurstöður rannsóknarinnar skrifaðar upp. Reynsla allra þátttakanda þarf að heyrast og því beinar tilvitnanir notaðar til að auka trúverðugleika niðurstaðna.	Út frá heildargreiningarlíkani voru niðurstöður skrifaðar upp og eftir þörfum vitnað í orð viðmælenda til að auka trúverðugleika.

Mynd 1. Heildargreiningarlíkan, yfirlit yfir helstu niðurstöður rannsóknarinnar; yfirþema, meginþema og undirþema.



Farsæl endurkoma, sem lýsir þáttum sem stuðluðu að farsælli endurkomu. Hverju meginþema fylgja þrjú undirþema, sjá nánar á mynd 1.

Ígrundandi fæðingarorlof

Fyrsta meginþemað nefnist *Ígrundandi fæðingarorlof*. Ákvörðun stjórnendanna um fæðingarorlofslengd stýrðist af aðgengi að barnagæslu ásamt þáttum tengdum framfærsluskerðingu. Mismunandi var hversu vel stjórnendurnir náðu að aftengja sig vinnustaðnum og hvernig blæbrigðin voru í hugrenningartengslum þeirra við vinnuna. Reynsluna mátti greina í þrjú undirþema: Að setja sig í stellingar, Tengsl við vinnustað og Aðstæður endurmetnar.

Að setja sig í stellingar

Flestar voru, undir lok fæðingarorlofs, farnar að hlakka til að mæta aftur til vinnu en skynjuðu einnig að þær myndu ganga inn í breyttar aðstæður. Arndís lýsti því hvernig henni fannst gott að taka skref til baka, ígrunda og horfa á aðstæður utan frá: „Mér fannst ég alveg græða á því og koma betri til baka.“ Tilfinningar toguðust á hjá mörgum stjórnendanna, ýmist óþreya að takast á við yfirvofandi áskoranir eða eirðarleysi vegna tilfinningar um að þær væru að missa af einhverju. Edda lýsti því svo: „Mér fannst rosalega óþægileg tilhugsun að vera í burtu í svona langan tíma. Það er allt að breytast og mig langar að taka þátt í þessum hlutum sem eru í gangi.“ Önnu, sem hafði nýlega tekið við stjórnunarstöðu áður en hún fór í fæðingarorlof, fannst eins og hún væri að missa af tækifæri til að stíga upp á erfiðum tímum: „Mér fannst ég ekki alveg vera búin að sýna allt sem ég gæti gert.“

Tengsl við vinnustað

Allir stjórnendurnir sögðust hafa borið fullt traust til afleysingamanneskju til að stýra vinnustaðnum í fjarveru sinni. Flestar töluðu á svipuðum nótum og Helga sem sagði: „Ég vissi alveg að þau væru með þetta.“ Þetta traust varð

til þess að flestum stjórnendanna fannst þær ekki þurfa að leiða hugann svo mikið að vinnunni. Freyja sagðist hafa tekið meðvitaða ákvörðun um að halda samskiptunum í lágmarki: „Bæði fyrir mig og líka fyrir hana sem var að leysa mig af. Af því að mér finnst líka mikilvægt að ég sé ekki að anda ofan í hálsmálið á mínum staðgengli á meðan að hún er að störfum.“

Aðstæður endurmetnar

Sökum langvarandi álags og þreytu höfðu sumar séð fæðingarorlofið fyrir sér í hillingum. Fanný talaði tæpitungulaust: „Ég var bara gjörsamlega með æluna upp í háls af vinnunni minni. Og mig langaði bara ekki að mæta, langaði ekki að vera þarna. Ég var ekki bara að bíða eftir því að verða ólétt til að eignast barn, heldur líka til að komast í burtu frá deildinni.“ Fanný var ein þeirra sem íhuguðu að snúa ekki aftur til baka á sama vinnustað eftir fæðingarorlofið: „Ég bara sá ekki fram á að koma til baka [...] og geta sinnt þessu starfi.“ Agnes sagðist hafa hugsað mikið um vinnuna og kveðið því að koma til baka: „Ég vissi að það yrði svolítið erfitt að vera með sama „commitment“ og áður. Með svona mikla viðveru og að já, hlaupa til handa og fóta bara yfir öllu. Ég gat einhvern veginn ekki lofað því.“ Algengasta ástæðan sem lá að baki endurmatinu var að sjá ekki leiðina til að skapa jafnvægi milli álagsstarfs og fjölskyldulífs.

Að endurheimta hlutverkið

Annað meginþemað nefnist *Að endurheimta hlutverkið*. Stjórnendurnir lýstu reynslu sinni af því að stíga aftur inn í starf eftir fæðingarorlof og fara á sama tíma í gegnum streituna sem fylgdi því að útvega og treysta á barnagæslu. Reynsluna mátti greina í þrjú undirþema: Breytt starfsumhverfi, Yfirfærsla ábyrgðar og Hvað á ég að gera við barnið?

Breytt starfsumhverfi

Allir stjórnendurnir töluðu um breytt starfsumhverfi og meðal þátta sem komu fram voru Covid-19, innleiðing á

styttingu vinnuvikunnar, nýtt starfsfólk, rafræn kerfi og nýir kjarasamningar. Í fjarveru þeirra höfðu aðrir stjórnendur fengið fræðslu og tíma til að venjast breyttu verklagi og tilfinningin sem Helga talaði um, að „koma svolítið sein í partíið“, kom fram hjá mörgum. Önnu fannst hún týnd til að byrja með: „Það er rosalega erfitt að vera manneskjan sem var inni í öllu og sem gat reddað öllu [...] svona úr því að vita allt yfir í að vita ekki neitt.“ Í tilfellum nokkurra stjórnenda voru gerðar umtalsverðar breytingar á starfi þeirra eða starfslýsingu á meðan fjarveru stóð. Þær voru á einu máli um að þær hefðu gjarnan viljað vera þátttakendur í ákvörðunartökunni og undirstrikuðu að mikilvæg sjónarhorn gætu orðið út undan þegar fastráðinn stjórnandi á ekki hlut í ákvarðanatöku. Agnes sagði í hörðum tóni: „Það var aldrei samráð. Ég hefði viljað setjast niður og ræða þetta skilurðu, raunhæft. Út af því að þetta var gjörsamlega óraunhæft bara allt saman.“ Sama átti við um Sóleyju, sem lýsti því hvernig „kerfinu var umbylt“ í fjarveru hennar: „Mér þótti það rosa skrítið og hefði þótt allt í lagi að það hefði verið haft samband við okkur á einn Teams-fund til að upplýsa okkur og fá smá álit frá okkur.“

Yfirfærsla ábyrgðar

Rúmlega helmingur stjórnenda snéri til baka í fullt starfshlutfall strax eftir fæðingarorlof, hinar byrjuðu í kringum 50% starfi og flestar höfðu aukið í fullt starfshlutfall innan tveggja til fjögurra mánaða. Nokkrum stjórnendanna leið eins og þær þyrftu að berjast fyrir því að taka aftur til sín ábyrgðina og verkefnin. Anna sagðist ekki hafa átt von á því að reynslan yrði svona: „Mér hefði aldrei dottið það í hug,“ en hún lýsti því hvernig afleysingarmanneskjan hélt áfram að sinna starfi hennar: „Ég fann það mjög fljótt þegar ég kom að ég vissi ekki alveg hvar minn staður var.“ Í tilfellum nokkurra stjórnenda sögðu þær að eftir á að hyggja hefði formlegri yfirfærsla ábyrgðar verið heppilegri.

Hvað á ég að gera við barnið?

Allir stjórnendurnir tjáðu á einhvern hátt óánægju sína og streitu í kringum þær skorður sem foreldrum eru settar varðandi fæðingarorlofslengd, leikskólapláss og opnunartíma barnagæslu. Flestar lýstu reynslunni á sömu nótum og Anna: „Þetta er algjör hausverkur sko,“ og flestar voru sammála Freyju þegar hún sagði: „Ég hefði viljað sjá að eitthvað meira myndi grípa mann varðandi barnapössun.“ Til að brúa bilið fram að leikskóla reyndi verulega á útsjónarsemi foreldranna þegar kom að púsluspili á milli sumarfrís beggja foreldra, aukafrídaga og aðstoðar frá fjölskyldu. Edda lýsti ferlinu sem flóknu viðfangsefni sem kallar á stöðuga leit að lausnum: „Svo er náttúrulega bara þessi gríðarlega streita sem er á manni að reyna að púsla þessu saman. Það er bara stór áhrifapáttur. Ég bara velti fyrir mér, nenni ég að eignast fleiri börn út af þessu?“

Erfiðleikar við endurkomu

Þriðja meginþemað nefnist *Erfiðleikar við endurkomu*. Í tilfellum nokkurra stjórnenda hafði álag í starfi verið viðvarandi og fyrirséð að róðurinn myndi ekki léttast með tilkomu nýja barnsins. Álagið sem blasti við nokkrum stjórnendunum varð til þess að þær sáu ekki fram á að endast í sama starfi nema með tilkomu breytinga. Þá þætti mátti greina í þrjú eftirfarandi undirþemu: Álag vegna undirmönnunar, Óraunhæfar kröfur og Togstreitu á milli vinnu og fjölskyldulífs.

Álag vegna undirmönnunar

Í flestum tilfellum upplifðu stjórnendur að álagið væri beintengt undirmönnun, eins og Sóley sagði: „Varðandi álagið þá er mönnunin rótin í þessu öllu saman.“ Lína talaði einnig fyrir margar þegar hún sagði: „Það er stórkostlegur mönnunarvandi.“ Streitan sem fylgdi því að manna vaktir og hlaupa í skarðið var þess valdandi að nokkrar lýstu einkennum svo sem kvíða, vöðvabólgu, kviðverkjum og höfuðverkjum: „Þetta er bara alls ekki nógu gott þegar maður er bara gjörsamlega undirlagður af vöðvabólgu út af streitu, búin að vera með hausverk í þrjá daga.“ Hekla var ein þeirra sem starfaði á vinnustað með mönnunarvanda og hún rifjaði upp tímabil á meðgöngunni þar sem hún átti samtal við yfirmann sinn um að fá að lækka starfshlutfallið: „Og hún horfði bara á mig og sagði „Já gerðu það“ [þögn] þú veist, reddaðu því bara.“ Hún hélt áfram: „Því það var enginn sem gerði það fyrir mig, ég var að reyna að hjálpa öðrum hjúkrunarfræðingum sem að voru óléttar að lækka sig í prósentu. Og það var varla hægt. Og svo átti ég að redda sjálfri mér skilurðu, sem er náttúrulega ógeðslega aftur á bak.“

Óraunhæfar kröfur

Annar álagsþáttur voru óraunhæfar kröfur og Agnes lýsti fyrstu dögnum eftir endurkomu svona: „Þetta byrjaði bara af fullum krafti, þetta var rosalega stressandi og ég náttúrulega nýkomin úr fæðingarorlofi með pínulítið barn og herna, þú veist allt þetta stress.“ Hún upplifði sig eina á báti og lýsti gífurlegu vinnuálagi auk skilningsleysis, ósveigjanleika og hranalegrar framkomu af hálfu yfirmanns síns: „Það voru bara gerðar óraunhæfar væntingar til mín. Og ég sett í eiginlega ómögulega stöðu.“ Agnes áttaði sig á því að álagið væri of mikið og að hún hafi þurft að „berjast fyrir því að fá backup,“ en að það hefði ekki fallið í góðan jarðveg hjá yfirmanni hennar: „Henni fannst ég vera bara með vesen og allt sem ég var að leggja til var neikvætt og leiðinlegt og erfitt og ég var ekki að standa mig.“ Einkum voru það aðstoðardeildarstjórnir sem lýstu óraunhæfu verkefnaálagi og tilfinningu um að þurfa að segja já við öllum beiðnum. Afstaða Heklu var skýr: „Ég sé ekki fyrir mér að fara aftur í aðstoðardeildarstjórnstöðu. Það er allt of mikil fórnfýsi í starfslýsingunni. Skilurðu, það er bara ætlast til þess að þú sért þarna 24/7 ef það þarf.“ Orð Eddu undirstrika reynslu nokkurra stjórnendanna af skorti á stuðningi frá yfirmönnum sínum: „Ég meina, auðvitað eiga yfirmenn að passa upp á undirmennina sína og vera aðgengilegir og svona. En það eru kannski ekki jafnmargir sem að passa upp á yfirmennina.“

Togstreita á milli vinnu og fjölskyldulífs

Að þurfa ýmist að taka vinnuna með heim, vinna yfirvinnu eða að geta ekki mætt til vinnu vegna umönnunar barna skapaði togstreitu og samviskubit í báðar áttir, líkt og Edda lýsti: „Ég var með samviskubit gagnvart barninu mínu, ég var líka með samviskubit gagnvart vinnunni.“ Sóley lýsti því sem: „Bara hryllingur stundum, samviskubitið.“ Fjarvera frá vinnu vegna veikindadaga barna var mörgum erfið, eins og Fanný lýsti: „Mér finnst það vera rosa álag og ég fæ alveg bara ógeðslega mikið samviskubit að vera heima.“ Stytting vinnuvikunnar gagnaðist stjórnendunum takmarkað en iðulega voru þær aðilarnir sem sáu um skipulag og innleiðingu. Fanný hafði séð fyrir sér að styttingin gæti komið henni að góðum notum við endurkomu en raunin reyndist önnur: „En síðan var það aldrei hægt.“ Hún hafði í kjölfarið samband við mannauðseildina:

„og ég fékk bara svarið: já, stjórnendur eru bara ekkert að ná að taka þetta.“ Edda var meðvituð um að hún gæti einsett sér að taka alltaf styttinguna en að hún væri nú þegar búin að skapa sér ákveðinn takt sem leyfði það ekki.

Farsæl endurkoma

Fjórða og síðasta meginþemað nefnist *Farsæl endurkoma*. Stjórnendurnir lýstu bæði persónulegum eiginleikum en einnig þáttum í umhverfi sínu sem reyndust styðjandi við endurkomuna. Í reynslu stjórnendanna komu fram þrjú undirþemu sem lýstu þáttum sem gerðu það að verkum að endurkoman var farsæl: Sveigjanleiki og mörk, Ástríða fyrir starfinu og Stuðningur yfirmanns.

Sveigjanleiki og mörk

Nokkrar minntust á að einn af kostunum við að vera stjórnandi væri að geta stýrt sér meira sjálf, líkt og Freyja lýsti: „Þú þarft ekki að vera mætt á vaktina klukkan átta og búin klukkan fjögur og alveg í streitu þar. Þú hefur ákveðinn sveigjanleika. En það geta líka verið gallar sem fylgja, því þá ertu bara með tölvuna heima og átt erfitt með að kúpla þig út, sko.“ Fanný fékk aukinn sveigjanleika en því fylgdi ákveðinn fórnarkostnaður: „Ég mæti um hálfniú á morgnana, en þú veist ég vinn líka alltaf á kvöldin. Ég les alltaf rapportið heima á kvöldin.“ Edda lýsti blendnum tilfinningum yfir auknum og nauðsynlegum sveigjanleika fyrstu mánuðina eftir endurkomu, en hún fékk leyfi frá yfirmanni til að vinna að hluta til heima fyrstu mánuðina þar sem hún hafði ekki enn þá fengið leikskólaláss: „Mér fannst samt mjög óþægilegt að þurfa að fá einhvern „special deal“ til að láta þetta ganga upp.“ Nokkrar lýstu því hvernig sveigjanleikinn þyrfti að haldast í hendur við eiginleikann til þess að geta sett mörk. Anna sagðist hafa skýrar reglur um að takmarka aðgengi að sér og aðskilja sig frá vinnunni: „Maður þarf líka bara svolítið sjálfur að setja línurnar hversu aðgengileg þú vilt vera [...] ef ég er ekki í vinnunni þá er ég bara ekki í vinnunni.“ Nokkrar minntust á að hafa orðið ákveðnari eftir að þær urðu mæður, eins og Agnes orðaði það: „Maður verður einhvern veginn staðfastari og passar að fólk sé ekki að vaða yfir sig,“ og Freyja sagði: „Maður bara fær þykki skráp og verður sjálfstæðari. Þá getur maður stigið svona fastar niður þar.“

Ástríða fyrir starfinu

Stjórnendurnir lýstu ákveðnum þáttum sem gerðu stjórnunarstarfið þess virði þrátt fyrir mikið álag og nefndu meðal annars þátttöku í nýpróun, að nýta menntun sína til fulls, hafa áhrif, vera sjálfstæðar og finnast skemmtilegt í vinnunni. Helga lýsti ástríðu sinni fyrir bæði starfinu og fjölskyldu: „Ég hef líka bara brennandi ástríðu fyrir því að vera í því starfi sem ég er í. Og það náttúrulega hjálpar mér, þú veist bara rosalega mikið, þegar kemur að því að samræma börn og heimili, að það sem keyrir mig áfram er ástríða fyrir báðu, skilurðu.“ Allir stjórnendurnir lýstu í heildina góðu viðmóti samstarfsfólks við endurkomu og skipti það þær miklu máli, eins og Edda sagði: „Ég held að það hafi hjálpað mér mjög mikið [...] það voru allir svo glaðir að sjá mig.“ Almennt þótti þeim ríkja góð vinnustaðarmenning á sínum vinnustað og þær sögðu það veigamikinn þátt í því að geta notið sín í starfi.

Stuðningur yfirmanns

Tengsl stjórnendanna við yfirmenn sína voru mismunandi, allt frá nánnum vinkonusamböndum yfir í lítil tengsl og samskipti.

Þörfin fyrir beinan stuðning yfirmanna var mismikil en það að finna fyrir öryggi og trausti skipti máli, eins og Freyja lýsti: „Hér eru rosa góðir stjórnendur og samstarfsfélagar sem maður treystir. Og það skiptir bara öllu máli. Ég hafði aldrei á tilfinningunni að það myndi einhver stinga mig í bakið af því ég færi í fæðingarorlof.“ Nokkrar stjórnendanna fengu efasemdir í fæðingarorlofinu um að geta samræmt vinnu og fjölskyldulíf og þá skipti stuðningur yfirmanns sköpum varðandi framhaldið. Samtal við yfirmann átti sér ýmist stað í fæðingarorlofinu, við fyrirhugaða uppsögn eða rétt fyrir endurkomu. Í tilfellum flestra voru yfirmenn viljugir til að koma til móts við þær, eins og yfirmaður Fannýjar sagði: „Þú veist, við bara reddum því.“ Verkefni sem voru færð yfir á aðra starfsmenn, leyfi til að vinna heima að hluta til og aukinn sveigjanleiki til að koma til móts við opnunartíma leikskóla voru meðal þátta sem skiptu sköpum. Þessi vilji til breytinga varð til þess að þeim snérist hugur og ákváðu að koma til baka í sama starf. Langflestar sögðu endurkomuferlið einnig hafa gert sig að skilningsríkari yfirmönnum.

UMRÆÐA

Stjórnendurnir fundu margar fyrir auknu álagi á þessum tiltekna tímapunkti í lífi þeirra og niðurstöðurnar sýna að stuðningur yfirmanns og samstarfsfólks sem og sveigjanleiki í starfi skipti sköpum um hvernig þeim farnaðist eftir endurkomu. Er þetta í takt við fyrri rannsóknir sem sýna að þegar álag er mikið getur stuðningur næsta yfirmanns og stuðningur samstarfsfólks dregið úr alvarlegum afleiðingum mikils álags (Adriaenssens o.fl., 2017) og að slík viðleitni og skilningur þjónar sem hvati fyrir konu að snúa aftur í sömu vinnu (Hideg o.fl., 2018; Sigrún Edda Kristjánsdóttir, 2019). Í nokkrum tilfellum voru áhyggjur stjórnendanna um óraunhæft verkefnaálag hundsáðar af yfirmanni, sem þátttakendur tengdu meðal annars við langtímaveikindaleyfi vegna kulnunar í starfi. Er þetta í takt við rannsóknir á kulnun í starfi hjá hjúkrunarfræðingum sem sýna skaðleg áhrif skorts á stuðningi frá yfirmanni þegar verkefnaálag er mikið og togstreita á milli vinnu og fjölskyldulífs er ríkjandi (Adriaenssens o.fl., 2017; Moloney o.fl., 2018). Fram kom að hönnun starfsumhverfis getur skipt sköpum varðandi vellíðan stjórnenda við endurkomu og má þar nefna þætti sem áður hafa sýnt sig að eru hjúkrunarfræðingum og stjórnendum mikilvægir, svo sem verkefnaálag, vinnutími og sveigjanleiki í starfi (Arney Einarsdóttir o.fl., 2019). Varpar þetta ljósi á mikilvægi þess að starfsumhverfi hjúkrunardeildarstjóra, álag í starfi og áherslur yfirmanna hjúkrunardeildarstjóra taki mið af heilsuefandi þáttum og forvörnum gegn kulnun í starfi (Sigrún Gunnarsdóttir, 2021).

Meirihluti stjórnendanna snéri til baka í fullt starfshlutfall eftir fæðingarorlof, en það er frábrugðið niðurstöðum annarra íslenskra rannsókna þar sem fram kemur algengi þess að konur ýmist hefji aftur störf í skertu starfshlutfalli eða minnki við sig starfshlutfall á meðan börnin eru lítil (Andrea Hjalmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019; Sigrún Edda Kristjánsdóttir, 2019). Má teljast líklegt að hér spili inn í sams konar áhrifapættir og í niðurstöðum Haaland o.fl. (2019); að vera skuldbundin stjórnunarstarfinu og vilja sinna því af krafti þrátt fyrir að það sé krefjandi. Stjórnendurnir lýstu einnig

þáttum sem gerðu álagsstarfið þess virði og voru það allt lykilþættir innri starfshvatar, sem rannsóknir hafa sýnt að eru veigamikil atriði þegar kemur að því hvort hjúkrunarfræðingur helst í starfi eða ekki (Zeng o.fl., 2022).

Reynsla hjúkrunarstjórnendanna gaf sterklega til kynna samviskubít gagnvart bæði vinnu og fjölskyldu og samræmist það niðurstöðum rannsókna Júlíusdóttur o.fl. (2018). Líklegt er að hér sé að verki sú hugræna byrði sem konur bera fram yfir karla (Robertson o.fl., 2019) auk samlegðaráhrifa við stjórnendahlutverkið og kynjaðan veruleika (Bernhardt og Büning, 2021). Meðal þátta sem gagnast til að vinna gegn samviskubít vinnandi mæðra eru aðgengileg barnagæsla, frítími utan launaðrar vinnu og aukin þátttaka feðra við umönnun barna (Collins, 2021). Þessir þættir eru nú þegar í þróun hér á landi og má meðal annars nefna óframseljanlegan rétt feðra til fæðingarorlofs (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021), sem hefur stuðlað að aukinni þátttöku þeirra í umönnun barna (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Miðað við reynslu stjórnendanna má sjá að vissulega eru tækifæri til frekari úrbóta í kringum hið svokallaða umönnunarbíl, sem er tíminn frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til barn byrjar í leikskóla. Er þetta þekkt ákall meðal íslenskra foreldra (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Stytting vinnuvikunnar í allt að 36 stundir á viku samkvæmt kjarasamningum er tilraun til að gera samþættingu vinnu og fjölskyldulífs auðveldari (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, e.d.) og myndi hér einnig falla inn sem hjálplegur þáttur ef stjórnendur gætu raunverulega nýtt sér hann, sem er annað en kom fram í niðurstöðum. Er það verðugt verkefni mannauðsstjórnenda að gera stjórnendum kleift að nýta styttingu vinnuvikunnar.

Áberandi var hvernig þroski stjórnandans í starfi hafði áhrif á hversu farsæl endurkoman var. Eiginleikar eins og sjálfsöryggi í starfi, getan til að setja mörk og reynsla af stjórnun virtust vega þungt, sem samræmist því að trú á eigin getu (Kalkan, 2020), virkni og áhrif í starfi (Nielsen og Marrone, 2018), og það að búa yfir bjargráðum til að takast á við streitu (Sandra Sif Gunnarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2020) eru þættir sem auka vellíðan í starfi. Ljóst er að tækifæri til að læra og eflast í starfi geta verið mikilvæg til að stuðla að góðri endurkomu.

ÁLYKTANIR

Niðurstöður sýna að samviskubít og erfiðleikar við að samræma vinnu og fjölskyldu hafa áhrif á líðan og endurkomu stjórnenda eftir fæðingarorlof. Þættir sem geta reynst gagnlegir til að vinna gegn togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs eru meðal annars stuðningur í starfi, sveigjanlegur vinnutími, nýting á styttingu vinnuvikunnar og vilyrði til að vinna tímabundið heima til að brúa umönnunarbilið. Stuðningur næsta yfirmanns getur haft áferandi áhrif á ætlun og getu stjórnanda til að halda áfram í sama starfi og þarf sérstaklega að huga að nýjum stjórnendum með stuðningi á borð við handleiðslu, stuðning jafningja og tækifæri til að eflast í starfi. Til að móta heildstæða mynd af þáttum sem stuðla að árangursríkri endurkomu hjúkrunarstjórnenda er þörf á áframhaldandi rannsóknum á reynslu þeirra af meðgöngu, fæðingarorlofi og endurkomu í

vinnu. Áhugavert væri að kanna hvort skipulaður stuðningur næsta yfirmanns fyrstu mánuðina eftir endurkomu hefði áhrif á reynslu hjúkrunarstjórnenda af endukomu eftir fæðingarorlof.

STYRKUR OG TAKMARKANIR RANNSÓKNAR

Niðurstöður rannsóknarinnar skapa nýja þekkingu um reynslu hjúkrunarstjórnenda, af endurkomu til vinnu eftir fæðingarorlof, en sambærileg rannsókn hefur ekki verið gerð hérlandis. Mögulegur veikileiki er að auglýst var eftir þátttakendum fyrir rannsóknina á samfélagsmiðlum en sú aðferð getur verið útilokandi fyrir þau sem eru ekki eða lítið virk á þeim vettvangi.

ÞAKKIR

Sérstakar þakkir fá hjúkrunarstjórnendurnir sem voru tilbúnar til þess að deila reynslu sinni við gerð þessarar rannsóknar. Einnig fær Janus endurhæfing þakkir fyrir sveigjanleika og afnot á aðstöðu við framkvæmd rannsóknarinnar og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga fyrir veittan styrk.

ENGLISH SUMMARY

“The guilt of performing poorly in both places“. Nursing managers' experience of return to work after maternity leave

Vignisdottir, A. R., Karlsdottir, S. I., Gunnarsdottir, S.

Aim

The study aimed to deepen understanding and increase knowledge of nursing managers' experience of return to work after maternity leave. About 98% of nurses in Iceland are women and a large proportion of them are at the childbearing age. The research question was “What are nursing managers' experiences of re-entry after maternity leave?”.

Method

Qualitative research based on the Vancouver School of phenomenology was used in this study. Two individual interviews were conducted with 10 female nursing managers who had been on maternity leave in the years 2018–2021.

Results

“The guilt of performing poorly in both places“ is the main finding and describes self-criticism as well as the tension that many of the managers felt between work and family life. There were four main themes: *Reflective maternity leave*, which described the cognitive processes and the connection with the workplace during maternity leave; *Restoring the role*, which described the experience of stepping back into a changed work environment and going through the stress that came with securing and relying on childcare; *Difficulties of re-entry*, which described the stress of understaffing and unrealistic demands; *Successful re-entry*, which described personal qualities of the managers as well as

aspects in the working environment that proved to be supportive. The need for support varied between individuals and depended on the work environment, family circumstances, management experience, and personal qualities. Positive attitude from colleagues, supervisors' support, the ability to set boundaries, intrinsic motivation, and work experience contributed to a successful return.

Conclusion

Factors that seem to counteract the tension between work and family life are professional support, fewer working hours, flexible working hours, and the option to work temporarily at home. The results strongly suggest that the support of supervisors can have a decisive effect on the intention and ability of nursing managers to return to the same job after maternity leave. It is crucial to systematically meet nursing managers need for support after maternity leave in order to reduce turnover.

Keywords

Nurse administrators, return to work, maternity leave, organizational support, work-life balance.

Correspondent:

alma@solvangur.is

HEIMILDIR

- Adriaenssens, J., Hamelink, A., og Bogaert, P. V. (2017). Predictors of occupational stress and well-being in first-line nurse managers: A cross-sectional survey study. *International Journal of Nursing Studies*, 73, 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.05.007>
- Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir. (2019). „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli“: Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(1), 4–19.
- Arney Einarssdóttir, Sigrún Gunnarsdóttir, Ingi Rúnar Eðvarðsson, Ásta Dís Óladóttir, Inga Minelgaite og Svala Guðmundsdóttir. (2019). Hönnun starfa og starfsánægja í sérfræðistörfum hjúkrunarfræðinga, verkfræðinga og stjórnmenda. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 16(1), 111–128. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2019.16.1.7>
- Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason. (2021). Fæðingar- og foreldraorlof: Aðdragandi, breytingar og árangur laga sem er ætlað að stuðla að orlofstöku beggja foreldra. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 17(2), 235–259. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2021.17.2.5>
- Berglind Harpa Svavarsdóttir og Elísabet Hjörleifsdóttir. (2020). Streita, kulnun og bjargráð á meðal hjúkrunarfræðinga á bráðalegudeildum. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 96(1), 68–75. <https://www.hjukrun.is/timaritid/greinasafn/grein/2020/03/04/Streita-kulun-og-bjargrad-a-medal-hjukrunarfraedinga-a-bradalegudeildum/>
- Cabral, A., Oram, C., og Allum, S. (2019). Developing nursing leadership talent – Views from the NHS nursing leadership for south-east England. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 75–83. <https://doi.org/10.1111/jonm.12650>
- Collins, C. (2021). Is maternal guilt a cross-national experience? *Qualitative Sociology*, 44(2), 1–29. <https://doi.org/10.1007/s11133-020-09451-2>
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (e.d.). *Betri vinnutími*. <https://betrivinnutimi.is/>
- Guðbjörg Pálsdóttir, Gunnar Helgason og Helga Ólafs. (2017). *Hjúkrunarfræðingar óskast til starfa! Vinnumarkaður hjúkrunarfræðinga*. https://www.hjukrun.is/library/Skrar-NeW/utgefidi-efni/Skyrslur/Vinnumarkadur_hjukrunarfraedinga.pdf
- Haaland, G. H., Olsen, E., og Mikkelsen, A. (2019). Making a career in hospitals: Determinants of registered nurses' aspirations to become a manager. *Journal of Advanced Nursing*, 75(11), 2506–2515. <https://doi.org/10.1111/jan.14002>
- Hagstofa Íslands. (2020). *Hagstofan: Fleiri börn fæddust árið 2020 en fæðingartíðnin var lægri*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/faedingar-2020/>
- Heilbrigðisráðuneytið. (2020). *Mönnun hjúkrunarfræðinga – skýrsla með tillögum starfshóps*.
- Hideg, I., Krstic, A., Trau, R. N. C., og Zarina, T. (2018). The unintended consequences of maternity leaves: How agency interventions mitigate the negative effects of longer legislated maternity leaves. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1155–1164. <https://doi.org/10.1037/apl0000327>
- Hjördis Sigursteinsdóttir. (2020). Velliðan á vinnustað; helgun, starfsánægja og löngun til að hætta í starfi. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 17(2), 37–49. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2020.17.1.3>
- Jana Katrín Knútsdóttir, Sigrún Gunnarsdóttir og Kári Kristinsson. (2019). Þróun starfsumhverfis á Landspítala: Kulnun í starfi, starfsánægja og gæði þjónustu. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 16(2), 37–52. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2019.16.2.3>
- Jonsdóttir, I. J., Rafnsdóttir, G. L. og Ólafsdóttir, T. (2020). Job strain, gender and wellbeing at work: A case study of public sector line managers. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(4), 445–460. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2019-0134>
- Júliúsdóttir, Ó., Rafnsdóttir, G. L., og Einarssdóttir, P. (2018). Top managers and the gendered interplay of organizations and family life: The case of Iceland. *Gender in Management*, 33(8), 602–622. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2017-0028>
- Kalkan, F. (2020). The relationship between teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction levels: A meta-analysis study. *Education and Science*, 45(204), 317–343. <https://doi.org/10.15390/eb.2020.8549>
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., og Eddleston, K. A. (2018). Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human Resource Management*, 57(4), 883–900. <https://doi.org/10.1002/hrm.21889>
- Little, L. M., og Masterson, C. R. (2021). Mother's reentry: A relative contribution perspective of dual-earner parents' roles, resources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, <https://doi.org/10.5465/amj.2019.1344>
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., og Cheung, G. (2018). Factors predicting registered nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 864–875. <https://doi.org/10.1111/jan.13497>
- Nielsen, R., og Marrone, J. A. (2018). Humility: Our current understanding of the construct and its role in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 805–824. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12160>
- Rafnsdóttir, G. L., Júliúsdóttir, Ó. (2018). Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. *International Journal of Media and Cultural Politics*, 14(1), 77–93. https://doi.org/10.1386/macp.14.1.77_1
- Robertson, L. G., Anderson, T. L., Hall, M. E. L., og Kim, C. L. (2019). Mothers and mental labor: A phenomenological focus group study of family-related thinking work. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 184–200. <https://doi.org/10.1177/0361684319825581>
- Sabei, S. D. A., Ross, A. M., og Lee, C. S. (2019). Factors influencing nurses' willingness to lead. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 278–285. <https://doi.org/10.1111/jonm.12698>
- Sandra Sif Gunnarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir. (2020). „Ég er einhver veginn með metnaðinn í botni. Reynsla ungra aðstoðardeildarstjóra í hjúkrun af stjórnunarstarfi sínu. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 96(3), 102–111. <https://www.hjukrun.is/timaritid/greinasafn/grein/2020/11/16/Eg-er-einhvern-vegin-med-metnadin-i-botni.-Reynsla-ungra-adstodardeildarstjora-i-hjukrun-af-stjornunarstarfi-sinu/>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Fyrirbærafræði sem rannsóknaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 255–276). Háskólinn á Akureyri.
- Sigrún Edda Kristjánsdóttir. (2019). „Það var eins og ég væri bara hætt“: *Tengsl kvenna í fæðingarorlofi við vinnustað sinn* [Meistararitgerð, Háskólinn á Bifröst]. <https://skemman.is/handle/1946/35049>
- Sigrún Gunnarsdóttir. (2021). Heilsueflandi forysta, heilbriggt starfsumhverfi og velliðan í starfi. Staða þekkingar. Í Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Runólfur Smári Steinþórsson og Þórhallur Örn Guðlaugsson (ritstjórar), *Rannsóknir í viðskiptafræði II* (bls. 209–226). Háskólaútgáfan.
- Steege, L. M., Pinekenstein, B. J., Knudsen, É. A., og Rainbow, J. G. (2017). Exploring nurse leader fatigue: A mixed methods study. *Journal of Nursing Management*, 25(4), 276–286. <https://doi.org/10.1111/jonm.12464>
- Sveinsdóttir, H., Blöndal, K., Jónsdóttir, H. H., og Bragadóttir, H. (2018). The content of nurse unit managers' work: A descriptive study using daily activity diaries. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 32(2), 861–870. <https://doi.org/10.1111/scs.12517>
- Turgut, S., Schlachter, S., Michel, A., og Sonntag, K. (2020). Antecedents of health-promoting leadership and workload as moderator. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(2), 203–214. <https://doi.org/10.1177/1548051819848988>
- WHO. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., og Asakura, K. (2022). Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: A cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <http://doi.org/10.3390/ijerph19031284>
- Pingskjal nr. 150/2020. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Pingskjal nr. 46/1980. Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.