



Kollegial glädje – Ett ljus i vården

Karin Somerkoski
Siri Smeds

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Sjukskötare
Identifikationsnummer:	6953, 6954
Författare:	Karin Somerkoski & Siri Smeds
Arbetets namn:	Kollegial glädje – Ett ljus i vården
Handledare (Arcada):	Jari Savolainen
Uppdragsgivare:	Etikprojektet: Vi bryr oss om
<p>Detta examensarbete är en del av etikprojektet "Vi bryr oss om" som är initierat av HUS år 2017. Avsikten med denna studie är att klargöra glädjens mening för en god vård. Studiens syfte är att öka vårdarnas medvetenhet om och uppmärksamhet för vikten av kollegial glädje vid utövande av god vård. Denna studie söker svar på följande frågor 1. Vad är kollegial glädje? 2. Vilken betydelse har den kollegiala glädjen för vårdandet? I detta examensarbete studeras hurudan påverkan glädjen och välmåendet har på vårdkvalitén. Denna studie är en kvalitativ litteraturstudie och har utförts med hjälp av 13 artiklar. Studien är begränsad till temat glädje bland personalen på olika sjukhusavdelningar. Som teoretisk referensram används i denna studie professor Katie Erikssons vård teori med fokus på; Caritas, Claritas och tro, hopp & kärlek. Resultatet av studien uppdelas och beskrivs enligt studiens frågeställningar samt enligt rubrikerna "Resultat i relation till teoretisk referensram" och "Resultat i relation till tidigare forskning". Studiens resultat visar att begreppen "tillfredsställelse", "glädje", "stress och ohälsa" är begrepp som upprepades i de analyserade artiklarna. Studiens resultat tyder på att den kollegiala glädjen upprätthålls då andan och välmåendet på arbetsplatsen är bra.</p>	
Nyckelord:	HUS, glädje, etik, vårdpersonal, välmående, vårdkvalité, kollegialitet, sjukvård
Sidantal:	47
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sairaanhoitaja
Tunnistenumero:	6953, 6954
Tekijä:	Karin Somerkoski & Siri Smeds
Työn nimi:	Kollegial glädje – Ett ljus i vården
Työn ohjaaja (Arcada):	Jari Savolainen
Toimeksiantaja:	Etiikkahanke: Me välitämme
<p>Tämä lopputyö on osa etiikkaprojektia ”Me välitämme” jonka HUS aloitti vuonna 2017. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää ilon osuutta hyvässä hoidossa. Tutkimuksen tarkoitus on lisätä hoitajien tietoisuutta työyhteisön iloisuudesta sekä tärkeyttä sen huomioon ottamisesta hyvän hoidon harjoittamisessa. Tämä tutkimus hakee vastauksia seuraaviin kysymyksiin; 1. Mitä on ilo työyhteisössä? 2. Mikä merkitys työyhteisön iloisuudella on hoitotyöhön? Tässä lopputyössä tutkitaan millainen vaikutus ilolla ja hyvinvoinnilla on hoitotyön laatuun. Tämä on kvalitatiivinen kirjallisuustutkimus joka on tehty 13 artikkelin avulla. Tutkimus on rajattu teemaan ilo henkilökunnan keskuudessa eri sairaalaosastoilla. Teoreettisena viitekehystenä tutkimuksessa käytetään professori Katie Erikssonin hoitoteoriaa keskittyen osiin Caritas, Claritas ja usko, toivo & rakkaus. Tutkimuksen tulokset jaetaan ja esitetään tutkimuksen kysymyksien mukaan sekä otsikoiden ”Tulokset suhteutettuna teoreettiseen viitekehykseen” ja ”Tulokset suhteutettuna aiempaan tutkimukseen” mukaan. Tutkimuksen tulokset näyttävät että käsitteet ”tyytyväisyys”, ”ilo”, ”stressi” ja ”epäterveellisyys” ovat käsitteitä jotka esiintyvät usein analysoiduissa artikkeleissa. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen että iloa työyhteisössä pidetään yllä kun henki ja hyvinvointi työpaikalla on hyvä.</p>	
Avainsanat:	HUS, iloa, etiikka, hoitohenkilökunta, hyvinvointi, hoitolaatu, kollegiaalisuus, sairaanhoito
Sivumäärä:	47
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	Inledning	6
2	Studiens syfte och frågeställningar	7
3	Bakgrund	7
3.1	Begreppet glädje	7
3.2	Arbetsmiljöns roll.....	9
3.3	Gruppdynamik	11
4	Tidigare forskning	14
5	Teoretisk referensram	17
5.1	Caritas motiv	18
5.2	Tro, hopp och kärlek	19
5.3	Claritas	20
	<i>Sammanfattning</i>	20
6	Metod	21
6.1	Kvalitativ litteraturstudie	21
7	Studiens material	22
7.1	Datainsamling.....	23
7.2	Material.....	23
7.3	Innehållsanalys.....	31
	Analysprocessen.....	32
8	Studiens resultat	33
8.1	Ordet kollegial glädje.....	34
8.2	Kollegiala glädjens betydelse för vårdandet	35
8.2.1	<i>Tillfredsställelse</i>	36
8.2.2	<i>Glädje</i>	36
8.2.3	<i>Stress och ohälsa</i>	37
8.3	Resultat i relation med teoretisk referensram	37
8.4	Resultat i relation med tidigare forskning.....	37
9	Etik	38
10	Kritisk granskning och diskussion	39
	Bilagor	45

Figurer

Figur 1 Glädjens etymologiska dimensioner (Härlett ur SAOL 2019)	8
Figur 2 Tecken på brist av arbetsglädje och dess möjliga följd (Härlett ur mielenterveysseura)	29

Tabeller

Tabell 1. Datainsamling/databas	47
---------------------------------------	----

1 INLEDNING

Detta examensarbete är en del av ett etikprojekt som är ett samarbetsprojekt av HUS. Arcada och andra finländska yrkeshögskolor i huvudstadsregionen är delaktiga i detta etikprojekt. Avsikten med samarbetsprojektet är att framhäva och bilda en bred och mångsidig kunskap om projektets tema som heter VI BRYR OSS OM och som är initierat av HUS år 2017. I detta examensarbete har vi valt att betona ämnet GLÄDJE och öka kunskapen om dess ständiga behov i olika sammanhang i vården. Vårt examensarbete är en kvalitativ litteraturstudie och som teoretisk referensram har vi använt oss av professor Katie Erikssons vårdteori.

Det har konstaterats inom många fall att andan mellan kollegialen i vårdbranschen upplevs inte alltid som positiv. Kollegialen kan upplevas väldigt spänd och negativ. Personalen kommer inte alltid överens med varandra och andan mellan personalen kan även vara otrevlig. Vi har valt att behandla detta ämne i vårt examensarbete. Det är en självklarhet att glädje och atmosfären på arbetsplatsen är en viktig faktor när det kommer till trivsel. Vårt mål är att studera hurdan påverkan glädjen och välmåendet egentligen har på vårdkvalitén. Vi vill ta fram hur skillnaden på vårdkvalitén syns på en arbetsplats där stämningen är god eller då atmosfären är negativ.

Detta examensarbete kommer att fokusera sig på personalen på olika sjukhusavdelningar.

Vi har bestämt att begränsa vår studie till temat glädje bland personalen. Vi har behandlat kollegialitet i relation till HUS värderingar. Vissa små delar behandlar även sammanhanget mellan personal och patient klimatet eftersom detta ofta har en koppling till glädje bland personalen. En annan del som också har behandlats är hur arbetsmiljön påverkar och bidrar till välbefinnandet på arbetsplatsen. Om arbetsutrymmen man befinner sig i är i gott skick eller om miljön är gammal och sliten kan det ha en avsevärd sinnespåverkan för arbetstagaren.

Problemet och frågan i denna studie kommer behandla som tidigare nämnt, hurdan påverkan glädje har inom sjukvården.

2 STUDIENS SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Avsikten med denna studie är att klargöra glädjens mening för en god vård. Studiens syfte är att öka vårdarnas medvetenhet och uppmärksamhet för vikten av kollegial glädje vid utövande av god vård. Studien söker svar på följande frågor:

1. Vad är kollegial glädje?
2. Vilken betydelse har den kollegiala glädjen för vårdandet?

3 BAKGRUND

I detta kapitel kommer det att behandlas olika teman av glädje och bakgrunden för arbetsmiljö och gruppdynamik.

Den omgivning och miljö som vårdarna arbetar i har en betydelse för hurdana sinnesintryck man får. Det är bevisat att om arbetsutrymmen är fina, nya, rena och väl planerade ger det en mer trivsamt och positiv känsla än om utrymmen skulle vara motsatsen. (Karlsson, M. L., 2010)

3.1 Begreppet glädje

Etymologin för det svenska ordet glädje är; gläþi, glädhe, glädhie ; som en jämföring för uttalandet till det danska orden glæde, och det isländska subs.

(SAOL 2019, Publicerad 1936)

Sökning av ämnet *Glädje*, som denna studie handlar om, gjordes via internet och olika ord- och uppslagsböcker. Det hittades olika synonymer för ordet. Dessa synonymer hittades; fröjd, livslust, lycka, munterhet, salighet, tillfredsställelse, upprymdhet och vällust. Synonymerna ger en helhetlig, representativ och beskrivande bild av ordet glädje.

Enligt SAOB är glädje en egenskap, ett tillstånd och en känsla. En synonymrekommendation som SAOB på sin hemsida har gett som exempel är ”Arbetets glädje”. Detta är den röda tråden för detta examensarbete. Från etymologisk synvinkel delades ordet glädje upp i tre ord, se figur 1.

Etymologi

- Glädje: (SAOL gläpi, glädhe, glädhie, glæde och gleði
- Ljus: (SAOL) lius, n. ;jfr fd. liws, lys, d. lys, nor. lys, isl. liós;
- Fröjd: (SAOL) fryghþ, frygh, frög(h)d(h), motsv. d. fryd, frygd, frøid, nor. dial. frygd, livlighet, livslust, isl. frygð, härlighet, yppighet; av en urnord.
stam friegwihō

Glädje

Känna (en innerlig) glädje över något. Fylld av glädje. Hon grät av glädje. Finna glädje i något (jfr 2). Vara till glädje (för någon). Bereda någon glädje. Glädjen står högt i taket. Arbetets glädje.

(SAOL)

Ljus

Ge intryck av anledning till glädje, tillfredställelse, tillförsikt, harmoni, lycka, glad; lycklig; harmonisk; leende; vänlig; hoppfull. I frågan om livssyn, tankar, förhoppningar o. d: glad; hoppfull, optimistisk. Ha en ljus syn. Se ljust på livet.

(SAOL)

Fröjd

Tillstånd(et) att känna sig (djupt) tillfredsställd (o. starkt upplivad); (innerlig) glädje; hänryckning, sällhet; stundom koll.: yttringar av stor glädje. Njutning; glädjeämne; nöjen. Hava, finna sin fröjd i ngt.

(SAOL)

Figur 1 Glädjens etymologiska dimensioner (Härlett ur SAOL 2019)

Utgående från denna figur förstås glädje i detta examensarbete som en blandning av glädje, ljus och fröjd. Glädje uppfattas som en egenskap, ett tillstånd och en känsla.

3.2 Arbetsmiljöns roll

”Arbetsmiljön ska vara säker och hälsosam”. Citatet är taget från *Työsuojelus* nätsida, vilket i sin tur är en sida som informerar hur miljön förväntas vara på arbetsplatserna. Det finns flera olika krav som bör vara i skick på arbetsplatsen. Som exempel bör belysningen och temperaturen vara lämplig för den sorts arbete platsen kräver. Arbetet som ska utföras i miljön avgör vilka krav som ska uppfyllas. Vissa arbeten kräver mera regler och planeringar än andra. Arbetsytor, material, utrymmen för förvaring av olika slag, tillbehör som ska användas är exempel på detta. Att ha ordning och reda förebygger olyckor. En ordentlig städning underlättar, eftersom att då har man allt material på rätt plats.

Inomhusluften ska vara hälsofrämjande och en ventilation som uppfyller kraven är också ett måste.

Ordentliga utrymmen som är lämpade för personalen hör också till en god arbetsmiljö. Har personalen ett rymligt ställe att arbeta i underlättas arbetet och det minskar även stress och nervositet. Vidare för en god arbetsmiljö räknas det upp att det finns vilorum och om arbetet kräver finns det även matrum, tvätt- och omklädningsrum och även toaletter som är lättillgängliga. Ifall man som arbetstagare anser att det är någonting som är bristande eller inte fungerar ska man upplysa arbetsgivaren och/eller arbetskyddsfullmäktigen om saken. (Työsuojelu 2016)

Lagstiftning om arbetsskyddslagen 738/2002 (Työsuojelu 2016)

- 32 § konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen
- 33 § arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet
- 36 § arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet
- 36 § ordning och renhet
- 41 § användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar
- 48 § ensamarbete

Positiv inverkan i vårdarens miljö

Sjukskötararbetet är stundvis mycket tungt och tär på vårdarens krafter. Även om arbetet är tungt så finns det även en hel del positiva aspekter. Det är känt att glädje inom vårarbetet hittas genom fyra olika aspekter; förbindelser, kärlek till arbetet, erkännande av arbetet och prestation. (Albaugh, 2005). En klar aspekt är att relationerna är en viktig del av glädjen i vårdarbetet. Att skapa vänskap med sina kollegor gör arbetet mera roligt och lätt. Att skapa en djupare relation med patienter kan göra arbetet mera meningsfullt för vårdaren. En stor del av sjukskötararbetet är att hjälpa andra människor, och det har undersökts att känslan av att vara till hjälp kan bidra till glädje i vårdarens arbetet. Att hjälpa andra kan resultera i goda resultat, vilket har konstaterats orsaka glädje. (Albaugh, 2005). Skötaren kan känna att hen lyckats med något gott då patienten fått god vård och skötaren har lyckats med sina mål inom vården. Erkännande från kollegor, patienter och förmän orsakar glädje och det är därför viktigt att komma ihåg att regelbundet ge erkännande åt varandra. Det är viktigt att välja en arbetsplats inom det området som man är intresserad av. Genom att hitta en arbetsplats som man tycker om och som man trivs i, hittar man även glädje på arbetsplatsen. Intresset för arbetet medför passion för vårdandet. Som sjukskötare går man igenom tunga och traumatiska händelser som kan lämna spår i en. Det är viktigt att på arbetet dela med sig av dessa upplevelser och händelser. Istället för att ta med sig hem tunga upplevelser, är det viktigt att tillsammans med kollegor gå igenom händelserna och lämna dessa händelser kvar på arbetsplatsen. (Black, 2002).

Negativ inverkan i vårdarens miljö

Belastning i form av arbetsmängden och tidsmässiga begränsningar är någonting som kan vålla stress hos vårdpersonalen, vilket i sin tur kan förorsaka jobbiga situationer bland personalen. Det är en mänsklig reaktion att ta ut sina negativa känslor på någon som står en nära eller på personer som finns i närheten av en själv och som är i samma situation. Därför händer det lätt att man ventilerar sig negativt till sina kollegor då man upplever en situation stressande. Ofta är sjukhus avdelningar underbemannade och personalen förväntas göra mer jobb än vad det är meningen att personalen ska hinna med under ett skift.

(Tervo-Heikkinen et al, 2008.; Valiee, 2014. & Atefi, 2016.)

Underbemanning är en väldigt stor orsak varför vårdare känner en press och ger upplevelsen av en inre stress vilket i sin tur tar bort glädjen från arbetet. Att som vårdare inte hinna ge all sin professionella kunskap och hjälp till patienterna och hinna ha gemensam tid med sina kollegor och koppla av på t.ex. kaffepaus och matpaus är någonting som får de positiva känslorna att sakta avta och glädjen i arbetet att minska. (Atefi & Wong, 2016).

Då vårdarna blir tvungna att jobba långa, stressiga och hektiska skift förekommer även utmattning. Utmattning kan i det långa loppet förorsaka utbränning hos många personer. I detta skede kan glädjen i arbetet vara väldigt långt borta och personen i fråga kan önska sig bort från sin egen arbetsplats. För att undvika alla negativa händelser och känslor har glädjen i vardagen och på arbetsplatsen en otroligt stor roll. Utöver detta spelar en passlig arbetsmängd och realistiska arbetstidsförhållanden för arbetsuppgifterna en stor roll. Med andra ord, positiviteten och glädjen är alla grundstenar för att individer ska trivas och orka på sin arbetsplats. (Valiee & Nikbakht, 2014).

Det går inte att lägga fingret på bara ett enskildt etiskt tänkande eller agerande, utan etiken sträcker sig konstant över hela arbetet och varje handling. Personalen kan ofta vara utsatta för jobbiga situationer som påverkar dem negativt. Personalen kan ofta utsättas för situationer där de blir tvungna att bryta mot sina etiska värderingar. I situationer som dessa finns det olika hjälpmedel för att stöda personalen. Det finns olika etiska konsulter man kan kontakta, etiska kommittéer, reflektionsgrupper, diskussionsgrupper och etiska ronder, och dessa kan man vid behov få hjälp eller stöd av. Ifall det inte finns tid eller ekonomi för dessa hjälpmedel, kan det som tidigare framkom, hjälpa att diskutera med sina kollegor. (Rasoal, D., 2017)

3.3 Gruppdynamik

För att kollegiet ska vara fungerande och ge glädje, måste gruppdynamiken vara god. Med gruppdynamik avses samspelet i en grupp och kraftfältet av relationer. Vi spenderar en stor del av våra liv på arbetsplatsen. Vi arbetar inte endast för att försörja oss, utan även för att vi får känslan av att göra något meningsfullt och för att vi får vara delaktiga i en social grupp (Lennéer-Axelsson, Thylefors, 2018, s. 11). För att man ska

förstå en grupp och dess handlingar, är det viktigt att känna till gruppens historia som innefattar gruppens ålder, orsaken till varför gruppen bildats och vilka motgångar gruppen haft. Genom att klargöra bland annat sjukfrånvaro, resultat från arbetarundersökningar, kundundersökningar, förmansbyten och personalbyten kan man ta reda på gruppens historia (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 40). Till en arbetsgrupp hör en mängd personer som har ett gemensamt mål, och som anser att de är beroende av varandra för att nå målet. För att en arbetsgrupp ska vara fungerande, måste varje person som hör till gruppen uppleva att hen är en del av gruppen (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 36.).

Det finns olika arbetsgrupper. Det finns grupper som gör sina arbetsuppgifter individuellt och självständigt. Motsatsen är arbetsgrupper där personerna i gruppen är beroende av varandra och arbetar tillsammans. (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s.37). Arbetsgrupperna delas in i formella och informella grupper. De formella grupperna utför företagets gemensamma målsättningar och även om medlemmarna i arbetsgruppen ändras kvarhålls företagets målsättningar. De informella grupperna är ofta gruppbildningar som är impulsiva och önskar sig socialsammanhörighet. (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 37). Det finns också primära och sekundära grupper. Den primära gruppen har känslomässiga band mellan arbetarna. Primärgruppen består av ett visst antal personer som arbetar för att nå glädje med sina arbetskollegor. Den sekundära gruppen har inte känslomässiga band mellan sig, däremot har personerna i gruppen ett gemensamt intresse. Den sekundära gruppen har utsedda ledare, skrivna regler och gruppen är stor. (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 38).

Alla arbetsgrupper har mål som påverkar arbetsgruppens överlevnad, hållbarhet, kundnöjdhet och arbetsmiljö (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 41). Beroende på om målet uppfattas som realistiskt eller orealistiskt påverkar det motivationen till att uppnå det gemensamma målet. Mål som främjar arbetarens motivation är lagom svåra, rimliga och av alla arbetstagarna accepterade (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2018, s. 41). För att medlemmarna i gruppen ska veta när de ska samspela och när de ska arbeta ensamma, är det viktigt att gå igenom vilka gemensamma mål gruppen har. (Henriksson, 2016). Det är viktigt att alla i gruppen är med om att bestämma målen. Om

inte alla är med om att bestämma målen kan det i värsta fall hända att de bestämda målen är fördelaktiga för endast en viss del av gruppen. (Henriksson, 2016).

Grupptänkande beskrivs som ”Gruppen begränsar sig orealistiskt till en enda ståndpunkt eller ett enda handlingsalternativ utan att vara mottaglig för information av annorlunda slag från utomstående”. Då gruppens homogenitet är stor finns det en stor risk för grupptänkande inom gruppen. Inom arbeten där det behövs problemlösning är det en fördel om det inom gruppen finns heterogenitet. Heterogenitet betyder att gruppen har medlemmar som består av personer med varierade ålder, kön, åsikter, personligheter och kompetens (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2013, s. 70). I en grupp med många människor kan det lätt hända att de högljudda personerna får sagt det vad de vill säga. De tystare personerna vågar inte alltid säga sina åsikter. För att stämningen ska kvarhållas bra i gruppen, är det många som tycker att det är lättare att vara enig med de andra än att motstå. Detta kallas för harmonineuros. (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2013, s. 69). För att en god stämning i gruppen ska kvarhållas, är det enligt mångas tycke enklare att vara enig. Det har konstaterats att svåra situationer och utmaningar inom en grupp gör gruppen starkare. I en pressande situation vill man inte att gruppen ska splittras, vilket kan medföra resonemang utifrån gruppens bästa. (Lennéer-Axelson, Thylefors, 2013, s. 70).

Sammanfattning

I detta kapitel har bakgrunden till glädje tagits upp. För att kunna förstå den kollegiala glädjen måste man förstå vad glädje betyder och vad för betydelse glädje har inom vårdarbetet. Som tidigare konstaterat förstås glädje i detta arbete som en blandning av glädje, ljus och fröjd.

Arbetsmiljön spelar en stor roll när det kommer till hur glädje upplevs på arbetsplatsen. Då vårdaren känner kärlek gentemot sitt arbete och får bekräftelse för det gjorda arbetet bidrar det till glädje. Underbemanning är en avsevärd faktor till varför vårdare känner press och kan ge en inre stress vilket i sin tur tar bort glädjen från arbetet.

Genom en god gruppdynamik främjas glädjen på arbetsplatsen. Gruppdynamik förstås i detta arbete som samspelet i en grupp och kraftfältet av relationer.

4 TIDIGARE FORSKNING

Det finns flera forskningar som fokuserar på glädjen i arbetslivet. I detta kapitel tas det upp forskningar som behandlar temat ”glädje på arbetsplatsen”. Detta kapitel fördjupar sig i forskningar som är gjorda i syftet att förbättra den kollegiala glädjen inom vårdarbetet.

Glädje på arbetsplatsen

I artikeln ”Caring for self” redogörs vikten om att ta hand om sig själv inom vårdarbetet. I det hektiska vårdarbetet är det viktigt att ta hand om sig själv och enligt artikeln borde detta vara en självklarhet och vårdpersonalen borde sträva efter detta. I artikeln nämns även att för att kunna ha energi och ork att ta hand om andra, är det viktigt att själv må bra.

I artikeln betonas det upprepade gånger att emotionellt välbefinnande, som främjar glädje, fås och upprätthålls genom att ta hand om sig själv. Genom att ta hand om sig själv, främjas välmående både psykiskt och fysiskt. För att man som en vårdare ska kunna dela med sig äkta glädje både till patienterna och till kollegorna måste man till en början själv kunna uppleva glädje. Sjuksköterskorna måste ta emot order från läkare, patienter, anhöriga och kollegor. Detta kan upplevas tungt.

För att bidra med glädje bland kollegiet och vårdpersonalen, gjordes det i forskningen ”Caring for self” en undersökning där sjuksköterskor under en viss tid utförde olika initiativ som främjar välbefinnande. Initiativen var att bl.a. börja arbetsdagen i form av en lugnande övning, inte arbeta övertid, koncentrera sig på att regelbundet och ta hand om sig själv. De sjuksköterskor som deltog i undersökningen och utförde initiativen sade att de upplevde mindre stress på arbetsplatsen. Forskningen säger att det räcker med att endast spendera fem minuter om dagen till att utföra självomsorg i form av mindfulness, aromaterapi, medveten andning eller att sitta i tystnad. Resultatet av forskningen tyder på att genom att låta sjuksköterskorna ta tid för självomsorg och genom att koncentrera sig på sitt eget välmående, presterar sjuksköterskorna bättre på arbetsplatsen samt ökar

sjuuskötarnas motivation och passion för vårdarbetet. Att ta hand om sig själv minskar på stress och utmattning, vilket i sin tur minskar på sjukfrånvaron. (Marian C. Turkel, 2015)

I artikeln "Can there really be Joy at work?" skrivs det att det i dagens läge talas om att sjuuskötarna är trötta på sitt arbete. Faktorer som orsakar detta är den låga lönen i vårdbranchen och stora krav från patienter och anhöriga. Artikeln säger att för att kunna bli framgångsrik i sitt arbete krävs det att man är lycklig och känner glädje i sitt arbete. Glädje beskrivs i artikeln som ett positivt humör, fungerande samarbete, ökad kreativitet och viljan av att hjälpa andra. Artikeln listade upp faktorer som ökar glädjen på arbetsplatsen. Det är viktigt att skapa en gemensam anda bland arbetstagarna. Att arbeta tillsammans och komma bra överens med varandra bidrar till glädje och god atmosfär. Det är även viktigt att komma överens med sin förman. Genom att våga tala med sin förman om positiva och negativa aspekter i arbetet förbättras trivseln på arbetsplatsen. Förmannen kan främja arbetstagarnas glädje genom att ta arbetarna närmare sig och ge dem chansen att fatta beslut.

Enligt artikeln ska man inte sätta upp en tydlig gräns mellan arbetet och fritiden. Arbetet är en så stor del av våra liv att arbetet och fritiden borde hållas som en gemensam faktor. I artikeln togs det även upp att inte låta lönen vara en motivator för arbetet. Det betonas i artikeln att man måste må bra för att kunna arbeta bra. I artikeln menas att arbetaren själv kan påverka sin glädje på arbetsplatsen. Genom en tillräcklig och god sömn, hälsosam livsstil och genom att ha pauser under arbetsdagen kan arbetet kännas lättare och bringa mera glädje. I artikeln kommer det även fram att arbetsplatser där man ser tydliga resultat bidrar till mera glädje. Man ska vara glad över att gå till arbetet varje dag och man ska trivas på arbetsplatsen. (Middaugh, D., 2014)

En annan forskning "Finding joy in social work 2: Intrapersonal sources" koncentrerade sig på att undersöka hur de sociala arbetstagarna inom vårdbranchen upplevde glädjen inom arbetet. I undersökningen deltog 23 kvinnor och 19 män i åldern 23-73 med arbetserfarenhet från 2-50 år. Som metod användes intervjuer. Av det insamlade datat fick de som resultat ett svar där relationer på arbetsplatsen hämtar glädje på arbetsplatsen. Relationen kunde vara bland arbetskamraterna eller patienter och anhöriga. En annan

faktor som ofta framkom var att gott genomfört arbete och goda resultat bidrar till glädje. (David Kenneth Pooler, Terry Wolfer & Miriam Freeman, 2014)

Välmående arbetsgemenskap

På arbetsplatser där välmåendet är bra bland kollegerna fungerar helheten smidigare, färre sjukskrivningar förekommer och en balans bland kollegerna uppstår. Då personalen har en känsla av att deras uppgifter är tillräckliga, att de klarar av uppgifterna som utges och att målen är givande och rimliga för personalen och för motparten (inom vården är motparten patienterna), blir klimatet mer positivt. Då det är ett positivt klimat mellan kollegiet fungerar hela verksamheten bättre. (TTL 2017). Även att fortbildningen förhåller sig enligt vad personalen har som krav, beroende på hur krävande personalens uppgift är och att kunskapen och utbildningen hänger med i utvecklingens spår, medför en nöjdhet och trygghetskänsla. (Hälsa- och sjukvårdslag 1326/2010)

Det är inte bara kollegorna i personalen som har en betydelse över hur en arbetsplats fungerar, ett antal yttrefaktorer och aktörer måste också bidra. Till exempel förmän, olika ledningar och även personalförvaltningen, företagshälsovården, arbetsskyddspersonalen samt förtroendemän. Även eventuella yttre experter som samarbetar med organisationen har en stor roll i formandet av arbetsplatsens verksamhet.

(TTL Arbetshälsoinstitutet 2015-2017)

Det är inte endast arbetstagaren som har plikten att se till att arbetsvälmåendet och glädjen på arbetsplatsen är bra. Även förmannen har en stor roll då det kommer till fråga om arbetstagarens välmående. Boken ”Työhyvinvoinnin keino” säger att i den ideala situationen fungerar kollegiet som den bästa främjande aspekten för arbetsvälmåendet. (Ranta & Tilander, 2014 s.10.)

Vårdarbetet presenteras ofta som ett ansträngande, hektiskt samt både fysisk och psykiskt tungt arbete. Ofta är resurserna för små och det finns inte tillräckligt med personal, vilket gör att personalen blir överbelastad. Även om det ofta är bråttom inom vårdbranschen är det inte ett önskvärt läge. Orsaken till varför det är hektiskt måste

utredas och åtgärdas. (Ruokonen, 2009) Trots att vårdarbetet är tungt och hektiskt menas det i boken ”Työhyvinvoinnin keino” att med hjälp av alla arbetstagare inom teamet bör arbetsvälmåendet tas ständigt i beaktandet. (Ranta & Tilander, 2014, s.89-90.) Arbetsvälmåendets figur har ändrats genom åren. Tidigare har man ansett att arbetsvälmåendet innefattar endast fysiskt välmående, men under årens lopp har även den psykiska delens vikt tagits upp. Nu för tiden anses det att individens alla delområden i livet påverkar arbetsvälmåendet. Det personliga livet påverkar arbetslivet och arbetslivet påverkar det personliga livet. (Ranta & Tilander, 2014, s. 11.) Arbetsvälmåendet minskar på sjukledighet, för tidig pensionsålder och främjar på arbets kvalitén. Dessa aspekter inom vårdbranschen ser till att arbetsvälmåendet hålls kvar och att personalen hålls inomvårdbranschen. (Kauhanen, 2016).

5 TEORETISK REFERENS RAM

Den finlandssvenska professorn Katie Erikssons definition av god vård är en teori som kallas *Caritativ vård*. Caritativ vård, det vill säga Caritas vård, är en teori om en vård som är god för människan och som grundar sig på kärleken för medmänniskan. (Eriksson, Levy-Malmberg & Lindholm, 2008 s. 662)

Huvudteman i Katie Erikssons vårdvetenskap är vilka faktorer som skapar en god vård. Vad det är som skapar en god vård, är det att ha en bra kunskap eller att snabbt kunna lindra och bota smärta och lidande, eller har det helt enkelt att göra med att man går efter situationen och skapar de bästa möjligheterna av den och att man kan och anpassa vården enligt människan. (Eriksson, 1991 s. 21-22)

Professorn Eriksson hänvisar ofta till människans ontologi, det vill säga läran om vad som är verklighet och vad som existerar. Olika synvinklar och element som författaren tar upp i boken, och som även har en roll i den ontologiska- och i vårdandets process är: ansa, leka, lära – **tro, hopp & kärlek** – tillit, välbehag, utveckling – sundhet, friskhet och välbefinnande. Vi kommer att begränsa oss till delen *tro, hopp och kärlek* som teori till en god och positiv vård mellan personal och patienter. (Eriksson, 1987 s. 12).

Vården i sig själv enligt Eriksson är ett händelseförlopp mellan två människor, patienten och vårdaren. Dessa två personer delar samma helhet - vården. Hur denna situation ska kunna gå till i praktiken måste avgöras i stunden och från fall till fall, utgående från hurudan person det är frågan om och hur man löser problemet så båda parterna gynnas. Det är naturligt att alla människor inte kan komma överens med alla, vissa kan ha svårt att dela med sig med andra personer och ha svårt för att bilda relationer med andra. Eriksson betonar att det i situationer som dessa är viktigt att man upplever sig själv som en del av helheten och för att situationer ska lyckas måste man hitta sin egen identitet i händelsen. (Eriksson, 1987 s. 38-41)

5.1 Caritas motiv

Caritas motiv ses som en ethos (Ordet ethos härstammar från det grekiska språket och betyder *sed, lära.*) (Cambidge Dictionary).

Eriksson själv beskriver sitt motiv som en ethos som står för vårdande vetenskap. Ideologin består av liv och välgörenhet, respekt och äran ut av människans värdighet samt helighet. Erikssons ethos är en ontologi där hon anser att god omsorg och kunskap blir en synlig helhet till detta ethos. (Alligood et al., 2010 s. 199)

Caritas motiv är enligt Eriksson ett basmotiv inom vården som bör beaktas i alla situationer. Caritas teori innebär bland annat kärlek, välgörenhet och det goda och vackra i livet. Detta motiv är kärnan för Caritas lärdom och för strävan att främja tillväxt i alla former av mänskliga relationer.

I Caritas motiv kombineras Eros och Agapé - de två grundläggande formerna av kärlek. Eros och Agapé är två motsatta former av kärlek. Dessa grekiska kärleksgudar, Eros och Agapé, är förknippade till kristendomen både grundat på etiska och religiösa motiv. Agapé är en spontan kärlek som inte är beroende av något objektivet värde. Det kan ses som en mer ansvarsfull och mogen form av kärlek och kärlek till sin nästa. Eros, som är motsatsen till Agapé är däremot en form av självisk och begränsad kärlek. Eros handlar mera om den erotiska och sexuella kärleken. (Nationalencyklopedin, u.å.)

Då dessa former kombineras och slås ihop till ett, blir generositet människans attityd till livet och glädjen tar form och motiven i Erikssons teori blir synligt i attityden i vården

och omsorgen. Caritas uppgör och tar fram den inre kraften; att ta hand om. Vårdare som arbetar med kärlek strålar också fram en annan teori som Eriksson kallar för Claritas; styrkan och ljuset av skönhet. (Alligood et al., 2010 S. 198)

Claritas motivet förespråkar samt respekten gentemot patienten alltid bör beaktas i alla situationer. Som vårdare är det viktigt att komma ihåg att patienten har ett liv och egna principer och tankar. Vårdarens roll är alltid att ta personligheten i beaktande och inte försöka forma om patienten. Patienten har själv ansvar för sitt eget liv, vårdaren ska inte integrera på den fronten. Det är viktigt att ge professionell hjälp, handledning och kunskap i alla situationer. Professorn Katie Eriksson har byggt upp en teori som beskriver hur en god vård med god respekt för sina medmänniskor ska se ut, det framkommer olika synvinklar och ideologer över goda motiv gentemot andra individer som fungerar utmärkt i vården. De Caritative grundmotiven är kärlek gentemot människan och barmhärtighet för en annan individ. (Eriksson, 1990 s. 2, Eriksson, 1987 s. 54)

5.2 Tro, hopp och kärlek

Tro, hopp och kärlek är ett annat starkt motiv som professorn Eriksson använder sig av i sina forskningar. Hon hänvisar att kärlek och tro hör samman; ifall en person kan tro på sig själv är hen även trofast gentemot andra, lika så med kärleken. Har en person tro på sin egen kärlek och kan visa kärlek mot andra, kommer detta även att utbringa kärlek för andra och även framkalla den. (Eriksson, 1990 s. 77). En människa är i behov av att ha någonting att förlita sig på och hitta trygghet hos, i detta fall syftar Eriksson på någon form av religion. Att forma sig och ha en trygghet som en tro ger större maktkamp inom sig själv som i sin tur kan ha goda och förebyggande effekter på en helande själv-vård. (Eriksson, 1987 s. 48, 22-23).

Tro och hopp hör även samman och har en viktig innebörd i helandet enligt Eriksson. Hon skriver om att så länge som man har hopp har man inte gett upp; då finns kämpaglöden kvar och här har hjärnan en makt att övervinna och ge styrka till kroppen som kanske annars är svag och skör. (Eriksson, 1990 s. 78-79)

5.3 Claritas

Claritas motiv går vid sida om Caritas motiv, Claritas baserar sig på Caritas motiv men spinner sig vidare på det motivet. Claritas innefattar mera klarhet än Caritas, och styr mera den mänskliga prestationen. Claritas lyfter fram vad som är ett gott och ansvarsfullt handlande, och även på samma gång modigt och etiskt handlande. Eriksson framhäver att all omsorg är grundad i ethos och visdom och att motivet Claritas ska betraktas som ett kärnbegrepp, lika så som Caritas. (Eriksson, 1992 S. 204, 207)

Sammanfattning

Katie Eriksson har forskat i vårdvetenskap och hon har skapat flera olika vårdteorier som hon beskriver. De teorier och motiv vi har behandlat i denna studie är: Caritativ teori, Tro hopp och kärlek motivet och Claritas teorin. Dessa tre vårdriktlinjer har alla någonting gemensamt; Kärlek, vänlighet och klarhet.

Caritas motiv ses som en sed, och förespråkar respekt mot andra samt människans värdighet. Med dessa element menar Eriksson att man kommer långt med vården och att den anses som god om man baserar sig på dessa termer. Huvudfrågan i Caritas vårdpraxis är vilka faktorer skapar en god vård. Svaret på den teorin fås genom att följa Caritas motiv. Claritas motivet sammanförs och kombineras tillsammans med Caritas. Claritas har en vidare och annan syn på vårdandets synvinklar, Claritas framhäver klarhet och ljushet i saker och ting, och lägger sig mer mot det logiska tänkandet.

Som en sammanfattning över Caritas vårdvetenskapsmotiv ”Tro, Hopp och Kärlek” är detta en teori som är grund och botten. Alla tre ord innehåller olika viktiga aspekter som behövs hittas för att människan/patienten ska hitta en mening, ha kraft och kunna bemöta olika situationer. Dessa tre ord har en inverkan på glädjen och ljuset som denna studie handlar om. Så länge det finns en bit av alla dessa tre element har vården en god effekt, vilket hämtar med sig glädje och ljus. Tro, hopp och kärlek förespråkar vikten av att kunna känna kärlek först för sig själv, för att i sin tur vara kapabel att förmedla kärlek för andra. Hoppet och tron som motiv i vården förespråkar vikten att hålla kvar detta i sinnen och hålla fast sig i någon tanke då den egna kroppen är svag och skör.

6 METOD

I detta stycke beskrivs studiens metod och material som vi använt oss av. Detta examensarbete är en kvalitativ litteraturstudie. Forskningstemat i studien är glädje inom vården. Vi har använt oss av olika vetenskapliga rapporter, artiklar, skrifter etc. som förespråkar kvalitén, innebörden och vikten av glädje inom vården.

I kapitlet metod kommer vi att förklara under olika rubriker vad en kvalitativ litteraturstudie är, datainsamling, avgränsningar, material och innehållsanalys och analysprocess.

6.1 Kvalitativ litteraturstudie

Detta examensarbete är, så som tidigare nämnt, en kvalitativ litteraturstudie, vilket betyder att man inom ett specifikt ämne använder sig av tidigare gjorda forskningar och litteraturer (Forsberg & Wengström, 2008 s.34). Vi har valt att göra en kvalitativ litteraturstudie för att få kunskap om glädjen inom kollegiet. Meningen med en kvalitativ litteraturstudie är att få kunskap och förståelse inom ett visst ämne (Friberg, 2006 s.115). Denna typ av studie kan även göras i syftet av att göra fortsatta studier (Friberg, 2006 s.117). I denna typ av studie är det viktigt att kritiskt granska litteraturen som används i studien (Forsberg, Wengström, 2008 s. 34). I detta arbete har vi använt oss av olika litteratur, vetenskapliga tidskrifter och vetenskapliga rapporter. I en litteraturstudie finns det inga krav på hur många studier och källor det bör finnas (Forsberg & Wengström, 2008 s.34), men för att man ska kunna göra denna typ av studie, krävs det att det finns tillräckligt med studier gjorda inom ämnet i fråga (Forsberg & Wengström, 2008 s.30). För att en kvalitativ studie ska vara korrekt enligt SBU (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering) bör denna typ av studie innehålla klart formulerade frågeställningar, tydligt beskrivna kriterier och metoder för sökning och urval av artiklar. Det är även viktigt att inkludera flera relevanta studier, att se till att studierna är kvalitetsbedömda samt att svaga studier har uteslutits. En kvalitativ studie ska även omfatta metaanalys, där flera mindre studiers resultat har vägts samman. Det är även

viktigt att presentera negativa aspekter så som risker och kostnader, inte enbart positiva slutsatser. (Forsberg & Wengström, 2008 s. 31).

För att kunna göra en kvalitativ litteraturstudie måste man veta vad vetenskap är. Vetenskap beskrivs som ett sätt att arbeta (Forsberg & Wengström, 2008 s. 53). Det vetenskapliga arbetssättet innehåller enligt Forsberg och Wengström objektivitet, systematik och kritisk granskning (Forsberg & Wengström, 2008 s. 53). Det är viktigt att granska de vetenskapliga studierna. Studierna kan enligt Febe Friberg granskas genom följande aspekter; har studien ett tydligt problem formulerat, vad är syftet, hur är metoden beskriven, hur analyserades data, samt vad visar resultatet. (Friberg, 2006 s. 119-120)

Det vetenskapliga sättet att arbeta kan göras genom två olika sätt, genom kvantitativ och kvalitativ metod (Forsberg & Wengström, 2008 s.53). Det kvalitativa sättets budskap, som vi använt oss av i detta arbete, är att få förståelse och kunskap om ett ämne. Med hjälp av att göra en vetenskaplig studie kan nya teorier uppkomma (Forsberg & Wengström, 2008 s.54).

Att göra en kvalitativ litteraturstudie görs enligt Wengström och Forsberg i följande steg; motivera varför studien görs, formulera frågor som går att besvara, formulera en plan för studien, bestämma sökord och strategi, identifiera och välja litteratur i form av vetenskapliga artiklar eller vetenskapliga rapporter, kritiskt värdera, kvalitetsbedöma och välja den litteratur som ska ingå, analysera och diskutera resultat, sammanställa och dra slutsatser (Forsberg & Wengström, 2008 s.35). I vårt arbete "Kollegial glädje-Ett ljus i vården" har vi följt dessa ovannämnda steg för att göra detta arbete.

7 STUDIENS MATERIAL

I detta kapitel presenteras studiens material.

7.1 Datainsamling

Då arbetet sattes igång startades processen genom att söka data angående studiens tema, glädje inom vården. Data söktes via olika källor såsom artiklar, nätsidor, forskningar samt övriga arbeten och studier kring ämnet. Databaser som används under processen var: EBSCO (Academic Search Elite), EBSCO (Clinical), Medic, SveMed+ (Karolinska institutet), ARTO (referensdatabas över finländska artiklar), PubMed och Google Scholar. Genom att hitta olika material elektronisk användes det emellertid kombinationer vilket gör att man lättast kommer fram till önskat material. Exempel: "Katie Eriksson" AND "Caritas" AND "Healthcare" AND "NURSE". Med hjälp av detta hittades mer specifikt material.

Även andra metoder användes för att hitta information t.ex. böcker, bibliotek och institutioner (t.ex. Työsuojelu). Efter sökningen av material påbörjades urval av lämpligt material. Artiklarna valdes utgående från rubrik och abstraktens innehåll. Om intresset och innehållet passade ihop med temat i detta examensarbete, samlades materialet in. Under processen för att finna information om de olika ämnen, visade det sig att det inte fanns särdeles mycket forskning angående ämnet. I detta arbete har det använts 13 artiklar.

7.2 Material

Följande presenteras artiklarnas innehåll.

Glädjen i att vårda

I den kvalitativa litteraturforskningen av (Flynn & Mulcahy, 2013) påvisas det att det finns en betydande glädje i att få vårda andra individer. Denna forskning handlar om att få vårda och hjälpa närstående som är i vårdbehov samt meningen i detta.

Då en sjukskötare/vårdare sköter om sina patienter med lyckade resultat uppstår det en känsla av tillfredsställelse. Lyckan och känslan av meningsfullhet är aspekter som en vårdare uppskattar högt i arbetslivet. Denna känsla håller sig i kroppen och skapar en helhet som består av glädje inför sitt arbete. Då vårdarna är med om situationer som dessa,

det vill säga att deras arbete visar framgång och förbättring hos patienterna, uppstår det en alldeles speciell tillvaro och sinnesstämning. Med denna känsla inför det egna arbetet uppkommer det mera energi, inspiration, tankar och idéer, vilket i sin tur medför bättre välmående på arbetsplatsen och i privatlivet. Detta bidrar till att vårdaren som individ mår bra och trivs med sin tillvaro. (Knutsen & Råholm, 2009)

I en tredje intervjuforskning som är gjord av Quinn et al. Från år 2015 forskades det i hurudan glädje vårdaren upplever sig få genom att vårda patienter som är närstående. Vårdarna ansåg att vården kändes mera värdefull då de vårdade patienter som hade någon form av koppling till vårdaren. Det framkom ett dilemma inom denna forskning som upprepade gånger kom upp i forskningen. Dilemmat är ”balansbehov”. Vårdarna såg inte endast glädje och meningsfullhet i arbetet, de ansåg det även problematiskt att försöka upprätthålla en professionell balans mellan sina egna behov och känslor. Det konstaterades i forskningen att vårdarna ville försöka hålla relationen mellan vårdaren och patienten som den tidigare hade varit, trots att de senare var tvungna att inse att relationerna kan ha formats på grund av vårdsammanhanget. Det framkommer i forskningen att vårdarna hade mer motivation att vårda patienter som var bekanta från tidigare och ville prestera bättre för att patienten hade en mening i vårdarens liv och kämpade lite hårdare än i normala fall.

Den kollegiala glädjen

På en arbetsplats inom vården och på ett sjukhus är samarbetet mellan personalen / kollegorna viktigt. Då kollegiet har ett bra välmående fungerar själva arbetet i vården bra och en fungerande arbetsplats bidrar till god självkänsla och glädje inför sitt arbete. Ett samspel mellan kollegor och förmän håller standarden på en bra nivå och det ger trygghet och en känsla av ärlighet. Uppgiften som chefen har i detta sammanhang, är att se till att välmående är gott bland personalen, att regler och lagar följs, att ingen arbetsplatsmobbing föregår och att standarden hålls på en god nivå för en god kollegial anda. Andra titlar på arbetsplatsen som tillexempel enhetschefens roll, kan ge en positiv inverkan ifall enhetschefen är involverad och deltar i det vardagliga arbetet och i uppgifter som görs på arbetsplatsen. Angelöw hävdar starkt att välmåendet inom kollegiet börjar vid chefen. En välfungerande chef speglar av sig på personalen och stärker sambandet

och glädjen. Chefens roll är att förstå händelser och principer i olika situationer, vilket betyder att chefen måste känna sina medarbetare och arbetsplatsens normer. Till detta finns det inga genvägar utan chefen måste sätta sig in i och engagera sig i helheten, det vill säga i personalen. Chefen måste även ha samma värderingar och visioner som resten av personalen, annars uppstår det konflikter. Detta kan i sin tur medföra negativ anda och ogynnsam samhörighet som drar ner på glädje och inspiration. (Angelöw, 2013)

Betydelsen för glädje inom kollegiaturen

Personalen på arbetsplatsen behöver ha ett bra samarbete och bra kommunikation säger forskningen i (Westerberg & Tafvelin, 2014) för att upprätthålla en god psykosocial arbetsmiljö som har betydelse för att glädje ska modifieras.

Tidigare forskning (Tafvelin, Hyvönen & Westerberg, 2014) tyder att det finns behov av ytterligare forskning inom ledarskap i hälso- och sociala arbetet. Med hjälp av gott ledarskap har man större chans att se över hela personalen och snabbt ingripa då man märker problem som påverkar kollegialen.

Arbetsglädje

I boken ” Samarbetshälsa ” (Håkan Sandberg, 2011) beskriver författaren ordet *arbetsglädje*. Ordet är ett ”nygammalt” ord som har formats om på senare år. Begreppet arbetsglädje har vuxit fram då arbetspsykologin började ta form i mitten av 1900-talet. Idag används ordet mera flitigt och det medför en positiv klang med glädje om uppskattning. Då man hör ordet ”arbetsglädje” kopplar man ihop meningsfullhet, logik och problemlösning, social kompetens som god kommunikation och trevligt beteende. Ordet arbetsglädje upplevs som en kombination av arbetsliv och individers sätt att vara personliga.

Sellgren et al. (2008) skriver att sjuksköterskor som känner glädje i sitt arbete högst antagligen stannar längre kvar på sin arbetsplats. Detta eftersom att de som känner denna glädje, ofta anser att deras arbetsplats har ett högt kreativt arbetsklimat, vilket uppskattas djupt av dessa personer. Många sjuksköterskor anser att arbetet de gör, både den fysiska och psykiska delen, är påfrestande. Personalen på arbetsplatsen kan även kopplas ihop och behandlas under samma stämpel stundvis.

Författaren Samuel West förklarar att den personal som anser sig känna av arbetsglädje löper inte lika stor risk för att drabbas av stress och annan ohälsa. I sin tur medför det positivitet, högre motivation gentemot arbetet och höjer prestationsförmågan. (West, 2011)

En annan forskning ”Finding joy in social work 2: *Intrapersonal sources*” koncentrerade sig på att undersöka hur de sociala arbetarna inom vården upplever glädjen inom arbetet. I undersökningen deltog 23 kvinnor och 19 män, i åldern 23-73 med arbetserfarenhet från 2-50 år. Som metod användes intervjuer. Av det insamlade data kunde dras slutsatsen att goda relationer på arbetsplatsen medför glädje. Relationen kunde vara med arbetskamraterna eller patienter och anhöriga. En annan faktor som ofta framkom i undersökningen var att ett gott genomfört arbete och ett gott resultat på arbetet hämtar med sig glädje. (Pooler et al., 2014 s. 213-221)

Glädje istället för utbrändhet

I artikeln ”Burnout or Joy” skriver skribenten Beth Ulrich om att utföra fem steg för att uppnå glädje istället för utbrändhet på arbetsplatsen.

Det första steget för att uppnå glädje inom vårdbranschen är att bedöma den personliga nivån av glädje och utbrändhet genom att granska vad man känner då man åker till arbetsplatsen. Känner man glädje eller ångest?

Det andra steget är att utreda orsakerna till känslan av glädje eller ångest på arbetsplatsen. Har man ett arbete där man trivs och där man blir respekterad? Passar arbetsplatsens värderingar ihop med de egna värderingarna? I steg tre har man format ett mål åt sig för att uppnå glädje på arbetsplatsen och man gör upp en strategi för att uppnå målet. Genom att fundera ut hur man vill förnya sitt arbetsliv eller genom att tillsammans med en arbetskamrat sträva efter glädje på arbetsplatsen, kan man uppnå det önskade målet. I steg fyra förverkligar man strategin för att uppnå målet.

I steg fem utvärderar man sin väg för att uppnå målet.

I artikeln lyfter författaren Ulrich fram att man inte kan göra en förändring på endast en dag eller en månad. Genom små steg kan man uppnå den önskade förändringen. Hon lyfter även fram att det inte spelar någon roll ifall man skulle råka vara utbränd eller

inte, alltid kan man sträva efter att göra en positiv förändring. Genom att sträva efter glädje på arbetsplatsen främjas inte enbart vårdarens lycka, utan även patienternas lycka främjas eftersom att de får en trygg vård. I artikeln säger skribenten Ulrich att vårdare är experter på att hjälpa patienter, och att vårdarna ska på samma sätt även hjälpa sig själva. (Ulrich, B. T., & Kear, T. M., 2018)

En annan studie gjord angående utbrändhet inom vårdbranschen ”Professional burnout among nurses and paramedics” gjord 2017, är en studie vars syfte är att minska på utbrändhet inom sjukvårdsbranschen. I studien deltog 1100 sjukskötare och förstavårdare. Personerna som deltog i undersökningen var i åldern mellan 23-61 år. 86% var kvinnor. 79% av deltagarna var sjukskötare och 21% var förstavårdare. Deltagandet i undersökningen var anonymt och frivilligt. Studien gjordes med hjälp av frågeformulär.

Artikeln lyfter fram att personer som arbetar i ett personcentrerat arbete ofta lider av utbrändhet. Detta beror på att de som jobbar tillsammans med andra människor ofta möter krävande kunder och patienter som ofta upplever någon form av lidande. Utbrändhet beskrivs i artikeln som ”kronisk långvarig stress på jobbet”. Personer som lider av utbrändhet känner inte passion inför sitt arbete. Faktorer som kan orsaka utbrändhet är för mycket arbete, brist på nöjdhet inom arbetet, miljöfaktorer och en bristande kollegialanda.

I artikeln sägs det att utbrändhet delas in i tre kategorier. Den första kategorin är fysisk utmattning vars symptom är kronisk trötthet, brist på energi, muskelkramper, ryggsmärta och sömnproblem. Den andra kategorin är känslomässig utmattning vars symptom är ensamhet, känsla av tomhet, okontrollerad gråt och depression. Den tredje kategorin är psykisk utmattning vars symptom är nedsatt självförtroende, brist på självrespekt och negativ inställning mot arbetet.

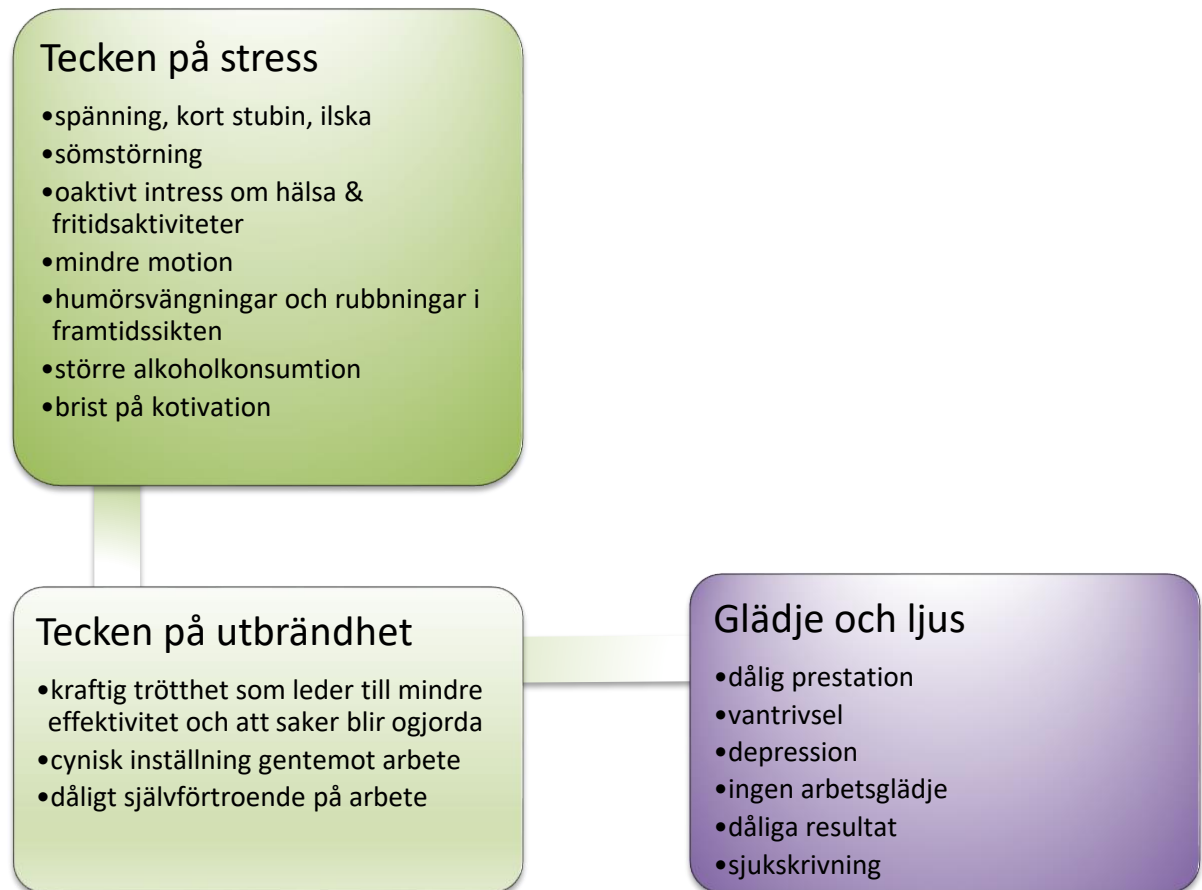
I studien kommer det fram att personer med låg mental flexibilitet och säkerhet har den största sannolikheten att lida av utbrändhet inom vårdbranschen. I studien sägs det att brist på samarbete på arbetsplatsen och ansvarsfrihet samt kritik och missnöje från både patienter och anhöriga är de största orsakerna som orsakar utbrändhet av vårdpersonalen. Enligt studien har personer med hög grad av empati och lust att hjälpa

människor den minsta sannolikheten att bli utbrända. Symptom för utbrändhet bland personerna som svarade i undersökningen var högt blodtryck, trötthet, magsjukdomar och irritation. Då glädje inte finns på en arbetsplats är risken för stress och utbrändhet höga. (Sylwia Nowakowska, 2017)

Stress är en grundkänsla hos människan, det hör till att man ska känna stress och bli stressad ibland. Men om det håller i sig för länge är det en negativ faktor och kan utvecklas till utbrändhet. Den positiva stressen får människan att ta tag i saker och ting, medan den negativa varianten drar ned på allting. Då stressen pågått länge förbrukas all ork och energi och det leder till utbrändhet ifall cirkeln inte avbryts i tid.

Känslor inför arbetsplatsen som uppstår då man lider av utbrändhet eller om arbetsglädjen är förlorad, kan leda till att personen inte har någon inspiration eller glädje att jobba. Självförtroendet sjunker radikalt, personen anser att hon/han inte är kapabel till någonting eller att kunskapen inte är tillräcklig. Känsla av ängslighet på arbetsplatsen kan uppstå och personen kan bli cynisk. (Mielenterveysseura sid.10-13)

I figur 2 skådar man sammanställningar av olika faktorer som förklarar stress och utbrändhet och dess påverkan av glädje.



Figur 2 Tecken på brist av arbetsglädje och dess möjliga följd (Härlett ur mielenterveysseura)

Forskning om utvärdering av lycka och tacksamhet

I artikeln ”A comparative study of a happiness intervention in medical-surgical nursing” skrivs det om en undersökning angående lycka bland sjukskötare. I undersökningen deltog 91 sjukskötare. Syftet för undersökningen var att utvärdera lycka och tacksamhet bland det ovan nämnda. Studien utfördes bland sjuksköterskor från fem kirurgiska enheter på sjukhuset i Midwester. I undersökningen deltog sjuksköterskor som tillbringade över femtio procent av arbetstiden i direktvård av patienter och som hade varit anställda på enheten i över tre månaders tid. Undersökningen gjordes genom tre steg. Första steget var att ge personlig information om sig själv, så som ålder och arbetserfarenhet. Det andra steget var att besvara olika frågor angående lycka med hjälp av en skala från 1-10. Det sista steget var att bedöma tacksamheten man upplever på arbetsplatsen med hjälp av en skala från 1-7.

Undersökningen ses som ett hjälpmedel för att förbättra sjukskötarens arbetsförhållanden och glädje på arbetsplatsen. Undersökningen hjälper sjukskötarna att bli mera medvetna om att ta hand om sig själv.

Lycka beskrivs i artikeln ”A comparative study of a happiness intervention in medical-surgical nursing” som välbefinnande. Det skrivs i artikeln att lycka inom vårdbranschen är en blandning mellan personliga och professionella faktorer. Artikeln säger att det kan kännas svårt för personalen att dela med sig av lycka till patienterna då patienterna är sjuka och mår dåligt. Studien visade att tillfredsställelse upplevdes av sjukskötare som hade det roligt på arbetsplatsen. Att ha roligt på arbetsplatsen kan stärka kollegialiteten och minska på stressiga situationer. Att ha goda relationer mellan personalen förbättrar patientens upplevelse av vården. Studien lyfter ändå fram att sjukskötare upplever ständigt press på att arbeta mera produktivt och göra mindre misstag.

Ytterligare lyfter studien fram att för att kunna ta hand om andra måste man först känna sig nöjd med sig själv. Personlig nöjdhet medför högre produktivitet, förbättrade resultat och en mera positiv miljö för både patienter och personal. I studien lyfts det fram att eftersom sjuksköterskor hjälper sjuka patienter och ledsna anhöriga, måste sjukskötaren klara av att vara närvarande och ha empati för dem.

Studien ”A comparative study of a happiness intervention in medical-surgical nursing” säger att lycka hämtar med sig glädje, intresse för arbetet och en professionell stolthet. Lycka kan motverka sorg, ilska och ångest. I studien lyfts det fram att sjukskötaren ska kunna ha förmåga för att anpassa sig till förändringar i de praktiska förhållandena. Arbetsglädje kan hämta med sig en stödande kollegialitet vilket bidrar till en hälsosam relation bland kollegiet. I studien sägs det att lycka kan påverka andra. Då en enskild individ upplever lycka, kan det smitta av sig till resten av gruppen. Studien säger att genom tacksamhet kan man påverka uppfattningen av lycka. Genom att ha goda och tacksamma känslor mot arbetet, kollegor och sitt personliga liv främjar man den professionella glädjen.

Studien visar att sjukskötare som jobbar i direkt patientvård upplevde missnöje och hade den största benägenheten för känslomässig utmattning. I studien kommer det fram att i

en undersökning av sjuksköterskor, lämnade 37% av sjuksköterskorna sin arbetsplats på grund av en stressig arbetsmiljö. Den stressiga arbetsplatsen innefattar ofta dåligt ledarskap, oförmåga att korrigera problem och dålig relation mellan läkare och sjukskötare. (Linda Appel et.al., 2013 s. 319-324)

7.3 Innehållsanalys

Analysering och tolkning kan vara svåra att göra i en kvalitativ forskning. För att kunna framföra resultatet pålitligt och korrekt krävs det att man ska kunna ta upp det viktigaste från innehållet och förstå innehållet av data som man använder sig av (Forsberg & Wengström, s. 149-150). Forskaren ska enligt Forsberg och Wengström använda sig av en induktiv metod som betyder att man ska observera, beskriva och tolka fenomenet som forskningen görs av. I analysdelen ska forskaren beskriva och granska den analytiska processen hen gjort (Forsberg & Wengström, s.150). Arbetssättet i analysdelen är att forskaren genom ett systematiskt sätt ordnar data som använts för att få en bättre helhetsbild av innehållet. Genom den induktiva metoden där teman, mönster och kategorier baseras på data får forskaren en djupare uppfattning av innehållet och förstår djupet i texten. (Forsberg & Wengström, s.151)

Att analysera en studie i den kvalitativa metoden kan medföra en viss frihet. Forskarens förhållningssätt kan ändras under uppbyggnaden av studien, vilket kan påverka resultatet och tolkningen av resultatet.

Då man ska göra en innehållsanalys finns det olika modeller för hur man ska gå till väga. I detta examensarbete har det valts att följa Elo och Kyngäs modellen. Modellen som använts som stöd heter 'The qualitative content analysis process'. En kvalitativ litteraturanalys är vanligt då man skriver en studie inom vården. Innehållsanalys är en metod som analyserar olika texter och för att skapa fram ett tydligt syfte att komma med nya insikter, kunskap, eller representera fakta (Krippendorff, Kyngäs & Vanhanen, 1980). Syftet uppges vara att få en lättförstådd bred beskrivning om ämnet som studeras och i

form av resultat är det kategorier eller begrepp som har huvudansvaret. (Kyngäs & Vanhanen, 1999).

Innehållsanalys används för både kvalitativ och kvantitativa studier. Syftet med studien formar hurdan typ av metod som väljs (induktiv eller deduktiv). Den induktiva modellen föredras om det finns lite, varierande kunskap eller om kunskapen är frapperad från tidigare. (Lauri & Kynga, 2005)

Man börjar med att förbereda sitt material genom att välja analys tema, detta kan vara endera något tema eller ord som förekommer ofta i materialen eller som beskriver det som skribenten är ute efter. Skribenten vill förstå materialen och få en god helhets känsla över materialet innan skribenten kan gå vidare. Materialet ska läsas igenom flera gånger (Polit & Beck, 2004).

Nästa steg är att börja organisera det kvalitativa data som skribenten har samlat ihop. I detta skede ska man systematiskt gå igenom materialet, börja kategorisera under olika teman, skriva upp rubriker medan man läser igenom dem. Detta skede kallas öppen kodning (Burnard, 1991., Cavanagh, 1997).

Efter detta skede begränsas materialet och material som inte är tillräckligt påvisande exkluderas. På detta vis minskar man antalet olika kategorier och det är enklare att arbeta med ett begränsat antal. Här vidare klassas olika data och olika kategorier jämförs med varandra då man skapar kunskap och förståelse av materialet från olika synvinklar (Cavanagh, 1997).

Slutligen har man bildat olika kategorier med olika teman och underrubriker som innehåller händelser och tankar som grupperats ihop, för att sedan börja bena ut olika mönster och likheter från alla olika material. (Kyngäs & Vanhanen, 1999).

Analysprocessen

Vi har använt oss av Elo & Kyngäs modellen 'The qualitative content analysis process'. Ursprungligen hade vi valt 17 artiklar till detta examensarbete. Vi läste noggrant igenom artiklarna och granskade dem. Efter att vi läst igenom artiklarna exkluderades 4 stycken av dem eftersom att de inte var relevanta för vårt examensarbete. De 13 artiklar

som resterade ligger som grund för detta examensarbete. Vi skrev ut de 13 artiklar som vi använt oss av i detta examensarbete. Vi granskade artiklarna omsorgsfullt och läste igenom dem flera gånger för att få en så bred helhetsbild över dem som möjligt. Största delen av artiklarna var på engelska, vilket gjorde att vi översatte de engelska artiklarna till svenska för att förstå dem bättre. Efter att vi fått en bred förståelse av materialet började vi gå igenom dem systematisk. Under granskningen av artiklarna hade vi fokus på resultatdelen i artiklarna. Vi började med att lyfta fram det vi ansåg vara det viktigaste från varje artikel. På det viset märkte vi ganska snabbt vad som var det viktigaste i texten. Vidare från det ringade vi in de centrala orden och de forskningar som hade lika ord och lika meningar. Sedan understreckade vi ord och meningar från artiklarna som hade att göra med vårt tema "Kollegial glädje inom vården". Vid detta skede hade vi våra resultat tydligt framför oss på papper, vad våra material hade för riktning och hurdana resultat vi hade att vidare fortsätta arbeta med. Med vår teoretiska referensram gjorde vi lika, vi understreckade de viktigaste och huvudmeningarna i materialet. Sedan jämförde vi vår referensram med materialet. Under processen hade vi ständigt våra forskningsfrågor tydligt synliga som påminnelse så att vårt resultat skulle hållas på rätt linje.

Sökord

Sökord: glädje, patientvälmående, personalglädje, god vård, ljus, begreppsanalys, vårdvetenskap, vårdvetenskaps historia, arbetsmiljö, Caritas, Caritas vård, Claritas, Katie Eriksson, välmående, etik, vetenskaplig praxis, arbetsvälmående, työhyvinvointi, hoitoala, gruppdynamik, gruppanda, joy, nurse, burnout

8 STUDIENS RESULTAT

Resultatet presenteras på basen av studiens två frågeställningar. För en klar och god förståelse av arbetet kommer resultatet sammanställas i tre separata rubriker; de två första presenterar studiens frågeställningar och den tredje behandlar tre centrala ord i form av kategorier, som var mest återkommande bland materialet.

Studiens frågor är: 1. Vad är kollegial glädje och 2. Vilken betydelse har den kollegiala glädjen för vårdandet. Studiefråga 1 besvaras delvis under rubrik 3.1 i begreppsutredningen och resterande besvaras i detta kapitel 8.1. Studiefråga 2 besvaras under rubrik 8.2.

Syftet med detta arbete var att öka vårdarnas medvetenhet och uppmärksamhet för vikten av kollegial glädje vid utövande av god vård. Resultatet av de tretton artiklar/böcker vi använt oss av i detta arbete var klart och tydligt.

8.1 Ordet kollegial glädje

Kollegial : Kollega. Enligt SAOL härstammar ordet kollega, som betyder kamrat i ett/en- ämbetsverk, -institution, -vetenskap, -yrke ; yrkeskamrat, från det engelska ordet Colleague, franska ordet Collégué och det latinska ordet Collega. Ordet Kollega betyder, som nämndes ovan, en kamrat i ett yrke. Etymologin för kollega i olika böjningsfraser kommer man fram till Kollegant, kollegat, som i sin tur böjs vidare till kollegial, från det adjektivet kan man ytterligare böja ordet till ett kollegium, kollegier, kollegie. (SAOL 2019, Publicerad 1936)

Glädje: Ordet glädje diskuteras redan i kap. 3.1. Men som en kort benämning på ordet glädje är det en känsla och tillstånd att vara glad, tillfredsställelse och positivitet.

(SAOL 2019, publicerad 1929)

Då man slår ihop dessa två ord blir det Kollegial glädje, vilket har som innebörd och betydelse för den goda, trevliga och glada stämningen mellan personal / kollegorna på arbetsplatsen.

Med ett begrepp kan vi benämna upplevelser, erfarenheter och fenomen. Med hjälp av förståelsen av olika begrepp kan vi öka förståelsen för begreppen. (Forsberg, Wengström, s. 36)

8.2 Kollegiala glädjens betydelse för vårdandet

Det visar sig att materialet vi behandlat och analyserat har varit eniga och de har till stor del lett till samma resultat. En sammanfattning av det första kapitlet, *Glädjen i att vårda*, under rubriken *material* lyder såhär: Det finns en påvisad betydelsefull glädje i att vårda då resultaten är positiva, då vårdarna känner att de är hjälpsamma och då de uppnår sina mål. Med dessa resultat har personalen en bättre känsla inför sitt jobb och större helhetsglädje för sitt yrke. Personalen anser också att det inte bara förekommer glädje utan det finns olika dilemman, t.ex. ett upprepat ord om balans. ”Balansbehov”, detta betyder att de anser att det är svårt att hitta en lämplig balans mellan sina egna känslor och att hålla sig professionell.

Den andra rubriken, *Kollegiala glädjen*, under rubriken, *material* betonar att då det upprätthålls ett bra välmående inom kollegiaturen med glädje inför arbetet och god standard fungerar hela arbetsplatsen bättre. Ett gott samspel mellan personal, chef och andra yrkesgrupper medför en känsla av trygghet, ärlighet och arbetsglädje vilket upprätthåller en god arbetsmoral för de anställda.

Den tredje rubriken, *Betydelsen för glädje inom kollegiaturen*, förespråkar för att upprätthålla ett bra samarbete och kommunikation mellan sjukhuspersonal. En god psykosocial arbetsmiljö har betydelse för att glädje ska modifieras på arbetsplatsen. Denna forskning stöder forskningen i rubriken Kollegiala glädjen.

Forskningen *Arbetsglädje* handlar om välmåendet inom sjukvården. Sjuksköterskor som finner glädje är mest sannolika att stanna längre kvar på sina arbetsplatser än de som inte finner stor glädje, och att de som känner av arbetsglädje inte löper lika stor risk för att drabbas av stress och annan ohälsa. Det vill säga att glädje medför bättre hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Just trivsel på arbetsplatsen har inte alltid varit en faktor som har haft någon betydelse. Förr i tiden var det inte en viktig sak överhuvudtaget, utan man hade ett jobb som skulle utföras oberoende hur man trivdes på arbetsplatsen. En tydlig trend i vårt material är att relationerna på arbetsplatserna har en väldigt stor roll för hur man definierar glädje och att relationerna mellan personal och patient ökar på trivsel och glädje.

I sista rubriken, *Glädje istället för utbrändhet*, lyder resultatet i forskningen vi analyserat, att genom personalens strävan efter glädje på arbetsplatsen främjas både vårdarnas och patienternas glädje då de får en känsla av lycka och trygg vård.

Rubrik 6 behandlade att personal som har roligt på arbetsplatsen kan stärka en god gemenskap och samvaro mellan kollegerna. Som en direkt följd av detta minskar stressen på arbetsplatsen. Även patienterna anser att goda relationer mellan personalen stärker och förbättrar patientens upplevelser av vården. Denna studie upplyser att lycka som uppstår på jobbet av olika orsaker hämtar med sig glädje som i sin tur motverkar ilska, sorg, ångest och andra negativa känslor.

8.2.1 Tillfredsställelse

Tillfredsställelse är ett ord som ofta dyker upp och som ofta upprepas. Med tillfredsställelse menas att sjuksköterskor letar mycket efter olika former av tillfredsställelse i sitt arbete. Då en vårdare uppnår ett mål eller annan form av utmaning så uppstår en känsla av tillfredsställelse och det bidrar till en hög känsla av nöjdhet och glädje. Denna känsla kan ses som ”bensin” till vårdaren och även på samma gång som ett synkroniserande batteri för medarbetarna. Då en person tillför glädje i närvaron förflyttas det över till en annan. (Knutsen & Råholm, 2009)

8.2.2 Glädje

Glädje i olika former är det största byggstenen i detta arbete och på grund av det förekommer detta ord i varje forskning vi använt oss av. Det som alla artiklar har gemensamt är att glädjen har största vikten, oberoende vad situationen handlar om. Kortfattat, om glädje existerar i en situation upplevs det mesta som positivt och en människoindivid har en märkbart bättre attityd till sin omgivning. (Westerberg & Tafvelin, 2014.) En bra kommunikation upprätthåller också god psykosocial anda på arbetsplatsen vilket har en stor betydelse för att glädje ska kunna upprätthållas. (Tafvelin, Hyvönen & Westerblad, 2014)

8.2.3 Stress och ohälsa

Den tredjestörsta kategorin vi stötte på under processen är stress och annan psykisk ohälsa. Detta kapitel handlade mera om då det *inte* finns glädje på arbetsplatsen inom sjukvården och hurdan effekt och betydelse det har. (Sylwia Nowakowska, Łukasz Wolniewicz, 2017)

Stress är bra för människan i viss mån, men då stressen fortgår och blir långvarig är den skadlig för människan. Exempelvis tar anpassningsmekanismer skada, blodtrycket kan bli alldeles för högt vilket är skadligt för organ och hjärtat. Även förhöjt blodtryck kan förekomma, huvudvärk, trötthet, en mängd olika mag och tarm-sjukdomar, konstant irritation och även påtaglighet för infektionssjukdomar ökar. (Mielenterveysseura)

8.3 Resultat i relation med teoretisk referensram

Allt vårt material har baserats på samma ämnen med olika nämnare och innehåll, vi anser att vårt resultat är enigt med de forskningar som vi har använt oss av och våra jämförelser har givit oss samma riktningar och resultat. Våra resultat och vår teoretiska referensram går även hand i hand. Caritas motiv handlar om kärlek för medmänniskan. Tro, hopp och kärlek av Katie Eriksson handlar i korthet om respekt mot den andra individen, ”om en person kan tro på sig själv är hen trofast gentemot andra.” Även denna studie stärker teorin om att vårdpersonal har ett viktigt samspel med kollegerna sinsemellan och med patienterna. Claritas motiv är även nyckeln inom glädje för vården då Claritas medför ljus, klarhet och det logiska då den delen också bör finnas med inom kollegialitet och vårdandet.

8.4 Resultat i relation med tidigare forskning

I vårt kapitel angående tidigare forskning har vi valt artiklar som passar in i vårt tema och som behandlar det ämne vi vill undersöka. Tyvärr är utbudet på artiklar inte stort och forskningar angående ämnet glädje inom vården, gjorda i Finland, är bristfälliga. Därför är en stor del av artiklarna gjorda utomlands. Dock har allt material stött varandra.

Forskningen ”Caring for self” (Marian C. Turkel, 2015) påvisar att vikten av att ta hand om sig själv för att uppnå ett gott emotionellt välbefinnande som i sin tur upprätthåller glädje och välmående på arbetsplatsen. Förhållandet till förmannen tas också upp och det poängteras att det behövs en god relation mellan personal och förmannen för att arbetet i vardagen ska fortlöpa väl. Till exempel att personalen har en låg tröskel och tycker att det är lätt att ta kontakt med sin förman vid problemsituationer. Både (Hälso- och sjukvårdslag 1326/2010) och (TTL 2017) tar upp det samma ämnet, att det inte endast är personalen som påverkas, utan att förmän och andra i ledningen har en inverkan på glädje och trivsel.

Dessa artiklar har en röd tråd som går hand i hand och syftar på samma fakta. Vårt arbete har i denna mån en väldigt tydlig enighet.

9 ETIK

Det är viktigt att ständigt överväga att materialet är moraliskt acceptabelt, att materialets innehåll är ärlig information likaså att det är tillförlitligt och av en god kvalitet. Skribenterna av studien ska vara medvetna om hurudan slags dimension etiken befinner sig i och förstå hurudan roll etiken har i ämnet och agera efter det.

Studiens etik går under ramarna för vårdförbundet. (Vårdförbundet- Etik, 2016). Innan en kvalitativ litteraturstudie görs måste de etiska överväganden göras. Det är viktigt att i forskningen framföra all data som använts i studien och använda sig av studier som är etiskt tänkta igenom. Det är viktigt att även uppvisa resultat som inte stöder hypotesen. (Forsberg & Wengström, s. 77)

Arbetet följer direktiven av god vetenskaplig praxis. Artiklarna och materialet vi arbetat med är utvalda med omsorg och är vetenskapliga och vetenskapligt granskade (refree stämplade). Arbetet går enligt forskningsetiska delegationens utgångspunkter och allt det material vi använt oss av är hänvisat till någon form av informationskälla/person och uppföljning hittas i källförteckningen. (Tenk 2012 God vetenskaplig praxis). I detta arbete har vi använt oss av artiklar, tidskrifter och böcker som har varit publicerade för

allmän användning. På grund av detta har vi inte behövt be om tillstånd för att använda oss av dessa artiklar, tidskrifter och böcker.

10 KRITISK GRANSKNING OCH DISKUSSION

Intresset för detta examensarbetets ämne ”Kollegial glädje inom vården” grundar sig på att vi båda skribenter tycker att den kollegiala glädjen är ytterst viktig. Under våra yrkespraktiker under våra studier på Yrkeshögskolan Arcada har vi fått se arbetsplatser med både bra och dålig kollegial glädje. Vi är glada över att ha fått erfarenhet av både bra och dålig kollegial glädje, eftersom vi som utomstående på yrkespraktikerna konkret har märkt att en dålig kollegialglädje påverkar negativt på vårdkvalitén.

Vi tyckte att det var naturligt för oss att skriva vårt examensarbete angående detta ämne eftersom att den kollegiala glädjen inom vården kommer att beröra oss dagligen då vi blivit utexaminerade från Yrkeshögskolan Arcada.

Som frågeställningar i detta examensarbete hade vi som tidigare nämnt: 1. Vad är kollegialglädje och 2. Vilken betydelse har den kollegiala glädjen för vårdandet. Vi tyckte att dessa frågor är omfattande och ger ett svar på hur man kan främja den kollegiala glädjen inom vården. Dessa frågor hjälpte oss att hitta det material som vi använde oss av i detta examensarbete.

Redan från början var vi av den åsikten att vi kommer att göra en litteraturstudie. Under arbetets gång var det ändå relativt svårt att hitta bra och valida artiklar som berörde ämnet. Största delen av artiklarna var skrivna på engelska, vilket medförde en utmaning för att förstå dem korrekt. Under arbetets gång uppstod tanken om att en intervjustudie möjligen kunde ha varit intressantare och mera aktuell att göra, eftersom intervjun skulle omfatta vården i dagens Finland. Artiklarna vi använde oss av berörde ofta vården i andra länder. Problem som uppstod under arbetets gång var tidsbrist. Arbetet påbörjades hösten 2018. Under skrivprocessen har vi båda skribenter haft yrkespraktik, jobb och skola vilket blev en utmaning till att hitta tillräckligt med tid för att göra detta examensarbete. En annan faktor som utmanade oss under skrivprocessen var avståndet, vilket orsakade problem med att vi inte kunde träffas så ofta som vi skulle ha önskat.

Utgående från vårt resultat i detta arbete tycker vi att den kollegiala glädjen inom vården är mycket viktigt och att det i framtiden borde fästas allt mera intresse och initiativ för att den kollegiala glädjen inom vården ska vara god.

Feedback som vi har fått under skriv processens gång har varit positiv och det har visats intresse för det ämne vi skrivit om. Vi har blivit upplysta om att det är ett väldigt viktigt ämne. Tidigare har det inte varit av intresse ifall man trivs på sin arbetsplats utan arbetet var endast ett arbete och skulle utföras trots att man vantrivdes på arbetsplatsen. Detta har gett ett intryck om att mycket har utvecklats under tidens gång inom trivseln, och vikten av att ha en god trivsel och bra anda på arbetsplatsen har ökat. Under vår livstid och tid i arbetslivet har detta varit en självklarhet, men det har inte alltid varit så.

Vi är övertygade om att detta ämne "Kollegial glädje inom vården" bör i framtiden studeras mera. I framtiden kunde det forskas i hurudan påverkan rekreationsdagar på arbetsplatsen har på kollegialen.

Vi önskar att vårt resultat kan användas som en god informationskälla och som en påminnelse om att det är viktigt att försöka hålla humöret och stämningen på en positiv nivå. På det viset gynnar det alla i omgivningen och för med sig en allmänt bättre känsla vilket leder till mera energi, bättre välbefinnande och slutligen en bättre kvalitet inom vården. Ur vårdens synvinkel och läkningsprocessen är mötet mellan patient och vårdare en av de viktigaste aspekterna. Patientens välbefinnande påverkas mest i situationer mellan vårdare och patient, ifall att patienten upplever att vårdaren inte är positivt laddad kan det ge en negativ erfarenhet av sjukvården, försämra läkningsprocessen och ge en psykiskt dålig känsla av vården. Med andra ord är vårdarens inställning och beteende otroligt viktigt för patienten. (Fridell S., 2004)

Källor / References

- Albaugh, Jeffrey. A. (2005). Resolving the nursing shortage: Finding passion and joy in nursing. *Urologic nursing*, 25(1), 53-54
- Allgood, M. R., & Marriner-Tomey, A. (1997). Nursing theorists and their work. 198-199
- Angelöw, B. (2013). *Ledarskapshandboken: att utveckla och stärka ledarskapet*. Natur & kultur.
- Appel, L., Labhart, L., Balczo, P., McCleary, N., Raley, M., & Winsett, R. P. (2013). A comparative study of a happiness intervention in medical-surgical nurses. *Medsurg Nursing*, 22(5), 319-324
- Arbetshälsoinstitutet (2015–2017) - Välmående arbetsegenskap
Hämtat: 12.2.2019
Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/arbetsgemenskap/>
- Atefi, N., Abdullah, K. L., & Wong, L. P. (2016). Job satisfaction of Malaysian registered nurses: a qualitative study. *Nursing in critical care*, 21(1), 8-17.
- Black, S. (2002). The joy of nursing. *Nursing Management (through 2013)*, 9(1), 9.
- Burnard P. (1991) A method of analysing interview transcripts in qualitative research. *Nurse Education Today* 11, Sid. 462-463.
- Cavanagh S. (1997) Content analysis: concepts, methods and applications. *Nurse Researcher* 4, 5–16.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
- Eriksson, K., Levy-Malmberg, R. & Lindholm, L. (2008). Caritas–caring as an ethical conduct. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(4), 662-667.
- Eriksson, Katie. Caritas-tanken. 1991. Sid. 21-22
- Eriksson, K. (1992) Theory of Caritativ Caring. 204, 207
- Eriksson, K. (2007) The theory of caritative caring: a vision. *Nursing Science Quarterly*, 20(3), 201-202.
- Eriksson, K. (1990). PRO CARITATIVE – En lägesbestämning av caritativ vård. Åbo: Åbo akademi-Vårdforskning-Institution för vårdvetenskap 27-28
- Eriksson, K. (1987). *Vårdandets ide*, Stockholm: Nordstedts förlag, 12
- Finlex, 2010. Hälsö- och sjukvårdslag 1326/2010.
Skyldighet som håller fortbildning. Hämtad: 12.2.2019
Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2010/20101326>
- Flynn, R., & Mulcahy, H. (2013). Early-onset dementia: the impact on family care-givers. *British journal of community nursing*, 18(12), 600-606

- Friberg, F. (2006). Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten. Studentlitteratur. 115-120
- Fridell, S. (1998). Rum för vårdens möten: om utformning av fysisk vårdmiljö för god vård. Institutionen för Arkitektur och stadsbyggnad, Kungl. Tekniska Högskolan. 343-389
- Forsberg, C., & Wengström, Y. (2008). Att göra systematiska litteraturstudier: vägledning, analys och presentation av omvårdnadsforskning. 30-53
- Forskningsetiska Delegationen 2012 (TENK) God vetenskaplig praxis
 Hämtad: 24.1.2019
 Tillgänglig: <https://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis>
- HNS Multiprofessionella etiska arbetsgrupp, 03/2017, Arvojuliste (Värderingar), Bifogad som bilaga 1, www.hus.fi
- Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä–kehittämishjelman laatiminen. Helsinki. 17-18
- Karlsson, M. L. (2010). Healthy workplaces: factors of importance for employee health and organizational production. Institutionen för folkhälsovetenskap/Department of Public Health Sciences. 460
- Knutsen, H., & Råholm, M. B. (2009). The dialectic movement between suffering and reconciliation: male caregivers' experience of caring for their wives suffering from dementia. *International Journal for Human Caring*, 13(4), 50-56
- Kyngäs H. & Vanhanen L. (1999) Content analysis (Finnish). *Hoitotiede* 11, 3–12
- Lauri S. & Kyngäs H. (2005) Developing Nursing Theories (Finnish: Hoitotieteen Teorian Kehittäminen). Werner Söderström, Dark Oy, Vantaa.
- Lennéer-Axelson, B., & Thylefors, I. (2013). *Konflikter: Uppkomst, dynamik och hantering*. Natur & kultur. 69-70
- Lennéer-Axelson, B., & Thylefors, I. (2018) *Arbetsgruppens psykologi Femte utgåvan. Stockholm: Natur & Kultur*. 11-41
- Marian C. Turkel, caring for self. *Scandinavian Journal of caring sciences*. (2015). 613-614
- Marriner-Tomey, A., & Alligood, M. R. (2010). Nursing theorists and their work. 198-199
https://books.google.fi/books?hl=sv&lr=&id=5e1OAAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA190&dq=katie+eriksson+claritas&ots=iwTIsKRdpp&sig=w4YHjToU_BmY9dCgTLwFDci8IV8&redir_esc=y#v=onepage&q=katie%20eriksson%20claritas&f=false
- Middaugh, D. J, *Medsurg Nursing* (2014), Vol 23/No.2, 131-132
- Mielenterveysseura
 Hämtad: 20.4.2019
 Tillgänglig:
https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/stressiopas_swe_netti.pdf s. 10-13
- Nationalencyklopedin [u.å.] Eros. Hämtad 6.6.2019. Tillgänglig:

<https://www-ne-se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/ordbok/svensk/eros>
<https://www-ne-se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/eros>

Nationalencyklopedin [u.å.] Agapé. Hämtad: 6.6.2019. Tillgänglig:
<https://www-ne-se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/ordbok/svensk/agape>
<https://www-ne-se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/agape>

Nowakowska, S., & Wolniewicz, Ł. (2017). Professional burnout among nurses and paramedics. *Medical Science Pulse*, 11, 23-25.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing Research: Study Guide to Accompany Principles and Methods*. Lippincott Williams & Wilkins.

Pooler, D. K., Wolfer, T., & Freeman, M. (2014). Finding joy in social work II: Intrapersonal sources. *Social work*, 59(3), 213-221.

Psykologi guiden. Psykologilexikon
Hämtad: 10.1.2019
Tillgänglig: <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=ethos>

Psykologiguiden. Psykologilexikon
Hämtad: 9.2.2019
Tillgänglig: <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=gl%C3%A4dje>

Quinn, C., Clare, L., & Woods, R. T. (2015). Balancing needs: The role of motivations, meanings and relationship dynamics in the experience of informal caregivers of people with dementia. *Dementia*, 14(2), 220-223.

Ranta, I., & Tilander, E. (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014, työhyvinvoinnin keinot*. Sairaanhoidtajaliitto. Porvoo: Bookwell Oy. 10-11, 89-90

Rasoal, D. (2017). Perspectives on clinical ethics support and ethically difficult situations: reflections and experiences

Ruokonen, J. 2009. *Nopeammin!* Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
s.28-30

Sandberg, H. (2011). *Samarbetshälsa: om effektivt samarbete och välbefinnande*. Studentlitteratur.

Sellgren, S. F., Ekvall, G., & Tomson, G. (2008). Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of nursing management*, 16(5), 578-587.

Svenska akademiska ordbok. – Glädje. Publicerad 1929, Uppdaterad 2018;
Hämtad: 14.11.2018
Tillgänglig: <https://www.saob.se/artikel/?seek=glädje&pz=1>

Svenska akademiska ordbok. – Fröjd Publicerad 1926, Uppdaterad 2019
Hämtad: 9.2.2019
Tillgänglig: <https://www.saob.se/artikel/?seek=fr%C3%B6jd&pz=1>

Svenska Akademiska ordbok- Kollegial. Publicerad 1936, Uppdaterad 2019
Hämtat 12.2.2019

Tillgänglig: <https://www.saob.se/artikel/?seek=kollegial&pz=1>

Synonymer

Hämtad 9.2.2019

Tillgänglig: <https://www.synonymer.se/sv-syn/ljus>

Tervo-Heikkinen, T., Partanen, P., Vehviläinen-Julkunen, K., & Laaksonen, K. (2008). Working conditions of Finnish registered nurses: a national survey. *Vård i Norden*, 28(1), 8-12

Thorkildsen, Kari M ; Eriksson, Katie ; Råholm, Maj-Britt. I publikationen *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 2015 , Vol.29

Hämtad 6.1.2019

Tillgänglig: *Scandinavian Journal of Caring Sciences*

Työsuojelu.fi – Arbetskyddsförvaltningens webbsida. Uppdaterad 19.9.2016;

Hämtad: 14.11.2018

Tillgänglig: <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/arbetsmiljo>

Tafvelin, S., Hyvönen, U., & Westerberg, K. (2014). Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. *The British Journal of Social Work*, 44(4), 886-904.

Ulrich, B. T., & Kear, T. M. (2018). Important for nurses, patients, and organizations. *Nephrology Nursing Journal*, 45(2), 9

Valiee, S., Peyrovi, H., & Nikbakht Nasrabadi, A. (2014). Critical care nurses' perception of nursing error and its causes: A qualitative study. *Contemporary nurse*, 46(2), 206-213.

Vårdförbundet - Etik 2016

Hämtad 24.1.2019

Tillgänglig: <https://www.vardforbundet.se/rad-och-stod/regelverket-i-varden/etik/>

West, S. (2011). *Konsten att vara kåt på jobbet: en bok om arbetsglädje!*. KBT Centrum Skåne.

Westerberg, K., & Tafvelin, S. (2014). The importance of leadership style and psychosocial work environment to staff-assessed quality of care: implications for home help services. *Health & social care in the community*, 22(5), 461-468.

BILAGOR



Bilaga 1. HNS Värderingar

Arbetskyddslag (738/2002)

- 32 § konstruktiv och funktionell säkerhet och hälsa på arbetsplatsen
- 33 § arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet
- 36 § arbetsplatsens ventilation och arbetsrummets rymlighet
- 36 § ordning och renhet
- 41 § användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar
- 48 § ensamarbete

Bilaga 2. Arbetskyddslagen (2002)

Exempel på datainsamling.

Databas	Sökord	Träffar	Valda artiklar
EBSCO	"Katie Eriksson" AND "Caritas"	5	Eriksson, Katie. Caritas-tanken. 1991 Eriksson, Katie. Theory of Caritativ Caring 1992
Google Scholar	"Glädje i vårdarens arbete"	6 640	2
Psykologiguident	"Glädje! AND "Ethos"	1	https://www.psykologiguident.se/psykologilexikon/?Lookup=ethos
SAOB	"Glädje" AND "Ljus" AND "Fröjd"	1	https://www.saob.se/artikel/?seek=glädje&pz=1 https://www.saob.se/artikel/?seek=fr%C3%B6jd&pz=1
Google Scholar	"Arbetsmiljö" AND "Vårdare" AND "kollegor"	1	Tervo-Heikkinen, Partanen, Vehviläinen-Julkunen, & Laaksonen. (2008)
Google scholar	"Jobbtillfredställelse" "Vård"	1	Afeti, Abdullah, Wong & Mazlom. (2014)
EBSCO	"Katie Eriksson" AND "Claritas"	70	3
Google Scholar		36	4
Google	"Etik" "Vårdförbund"	64 500	https://www.vardforbundet.se/rad-och-stod/regelverket-i-varden/etik/
SveMed+	"Vårdmiljö"	277	1
Google	"Työsuojelu arbetsskyddslag"	700	https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhailanden/arbetsmiljo
EBSCO	Flynn, Rachel & Mulcahy, Helen	44	Flynn, Rachel & Mulcahy, Helen. 2013. Early-onset dementia: the impact on family care-givers. British Journal of Community Nursing 18 sid. 600-606.
Google Scholar	Glädje mellan kollegor i vården	7270	3

Google Scholar ”Den goda arbetsmiljön och dess indikationer”	”God arbetsmiljö”	28 600	Fridell S. Rum för vårdens möten om utformning av fysisk vårdmiljö för god vård /. Enskede: TPB; (2004).
EBSCO	Joy AND nursing	1231	Steven Black, 2002, The Joy of nursing. Nursing management- uk, Vol. 9 Issue 1, p9. 3p. 1 Color Photograph David Kenneth Pooler, Terry Wolfer, Miriam Freeman. Finding joy in social work 2: intrapersonal sources. (2014). Vol. 59 Issue 3
Google	Stress och utbrändhet	530 000	”Förebygg stress och utbrändhet” Denna skrift har utarbetats av arbetspensionsbolaget Varma i samarbete med Föreningen för Mental Hälsa i Finland.

Tabell 1. Databasinsamling/databas