



Fakulteta za zdravstvo **Angele Boškin**
Angela Boškin Faculty of Health Care

Diplomsko delo
visokošolskega strokovnega študijskega programa prve stopnje
ZDRAVSTVENA NEGA

**UČINKI DELA NA SOCIALNO IN
DRUŽINSKO ŽIVLJENJE MEDICINSKIH
SESTER – KVALITATIVNA RAZISKAVA**

**THE EFFECTS OF WORK ON NURSES’
SOCIAL AND FAMILY LIFE: A
QUALITATIVE STUDY**

Mentorica: Mateja Bahun, viš. pred.

Kandidatka: Tanja Vozelj

Jesenice, marec, 2025

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem svoji mentorici Mateji Bahun, viš. pred., za sprejem mentorstva, ves vložen trud in čas, ki mi ga je namenila, za strokovno pomoč in mnoge koristne nasvete, ki so mi zelo olajšali sestavljanje diplomskega dela. Za recenzijo diplomskega dela se zahvaljujem izr. prof. dr. Mirni Macur, za lektoriranje pa Dušanki Jagič, profesorici slovenskega jezika.

Za vso podporo in pomoč tako pri pisanju tega diplomskega dela kot tudi v življenju se iz srca zahvaljujem svoji družini, partnerju Damjanu in sinu Petru.

POVZETEK

Teoretična izhodišča: Danes se hitro spreminjajo delovni pogoji in potrebe po kadru. Vse več medicinskih sester zaradi obremenitev na delovnem mestu in prenapornega urnika odhaja iz stroke in se zaposluje drugje. Ravnovesje med delom in življenjem doma je težko doseči.

Cilj: Ugotoviti razmere v družinskem okolju glede na obremenitve zaradi dela, s kakšnimi težavami se soočajo medicinske sestre, ko je potrebno usklajevati družinsko in socialno življenje z delom ter ugotoviti, kakšen učinek ima družini prijazno podjetje na delo medicinskih sester.

Metoda: Izvedli smo kvalitativno raziskavo z uporabo fokusnih skupin. V treh fokusnih skupinah je sodelovalo 15 medicinskih sester, zaposlenih na bolniških oddelkih v triizmenskem turnusu v splošni bolnišnici. Pogovore smo posneli, večkrat poslušali, jih nato dobesečno prepisali ter izvedli tematsko analizo.

Rezultati: Identificirali smo skupaj 37 kod, jih združili v sedem kategorij, te pa nadalje v tri teme: »Učinki na družinsko življenje«, »Učinki na socialno in družabno življenje medicinskih sester« in »Aktivnosti certifikata Družini prijazno podjetje ter vodenje v zdravstveni negi«. Ugotavljamo, da medicinske sestre svoje občutke in stres, povezan s službo, prenašajo tudi v življenje doma. Zmanjkuje jim časa za vsakdanja opravila in preživljanje časa s svojo družino. Družabno življenje zaposlenih trpi, želijo si več časa, ki bi ga preživele z družino. Zanje je pomembno, da se s sodelavci razumejo in se k njim lahko zatečejo po pomoč, pa tudi dobro vodenje, enakopravnost in enaki pogoji dela za vse. Certifikat Družini prijazno podjetje si želijo bolje spoznati, želijo si tudi, da bi jim bil s strani vodstva bolj predstavljen.

Razprava: Razmere, v katerih medicinske sestre opravljajo delo, so velikokrat neprijazne do njih, njihovega družinskega in socialnega življenja. Aktivnosti, ki podpirajo povezovanje osebnih in službenih vidikov, prispevajo k zadovoljstvu zaposlenih in učinkovito povezujejo vse vidike družinskega življenja, zato tudi v profesionalnem okolju lahko prispevajo več.

Ključne besede: stres, izgorelost, zdravstvena nega, družini prijazno podjetje, delo in družina

SUMMARY

Theoretical background: Nowadays, working conditions and staffing needs are changing rapidly. Increasingly, nurses are leaving the profession and finding employment elsewhere due to the pressures of the workplace and the demanding schedule. It is difficult for nurses to achieve a work-life balance.

Goals: The goal of the thesis was to determine nurses' personal situation influenced by work-related stress, which problems nurses face when trying to balance family and social life with work, and to determine what effect a family-friendly company has on nurses' work.

Methods: A qualitative study was conducted using focus groups. A total of 15 nurses working in three shifts at a general hospital participated in three focus groups. The interviews were recorded, listened to several times, and then transcribed verbatim and thematically analysed.

Results: We identified a total of 37 codes, grouped them into seven categories, and these were further divided into three themes: "Effects on family life", "Effects on the social life of nurses", and "Activities related to the Family-Friendly Company certificate and leadership in nursing". We found that nurses transfer their work-related feelings and stress into their personal lives. They lack time for everyday tasks and spending time with their families. The social life of employees suffers, they desire more quality family time. It is important for them to get along with their colleagues and to be able to turn to them for help. Good management, equality, and equal working conditions for all are very important to them. They desire more information about the Family-Friendly Company certificate and want it to be presented in more detail by the management.

Discussion: The conditions in which nurses work are often unfriendly to them, their families, and social lives. Activities that support the integration of personal and professional aspects contribute to satisfied employees who effectively integrate all aspects of family life and can therefore contribute more in the professional setting.

Key words: stress, burnout, nursing, family-friendly company, work and family

KAZALO

1 UVOD	5
2 TEORETIČNI DEL	2
2.1 UČINKI STRESA IN IZGORELOSTI ZARADI DELA NA ŽIVLJENJE V DOMAČEM OKOLJU	2
2.2 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE IN USKLAJEVANJE DELA TER DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	4
3 EMPIRIČNI DEL.....	9
3.1 NAMEN IN CILJI RAZISKOVANJA.....	9
3.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA.....	9
3.3 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA.....	9
3.3.1 Metode in tehnike zbiranja podatkov	10
3.3.2 Opis merskega instrumenta	10
3.3.3 Opis vzorca.....	11
3.3.4 Opis poteka raziskave in obdelave podatkov	11
3.4 REZULTATI	12
3.5 RAZPRAVA.....	27
3.5.1 Omejitve raziskave	31
3.5.2 Doprinos za stroko in nadaljnje raziskovalno delo.....	31
4 ZAKLJUČEK	32
5 LITERATURA	33
6 PRILOGE	
6.1 PRILOGA 1: DOPIS ZA UDELEŽENCE FOKUSNIH SKUPIN	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Matrika podatkov.....	12
---------------------------------	----

1 UVOD

Zdravstvena nega je poklicna in profesionalna dejavnost medicinskih sester. Glavna izvajalka aktivnosti je medicinska sestra. Je tista, ki hrani, izobražuje in varuje drugega, oseba, ki je pripravljena negovati bolne, poškodovane, onemogle in ostarele. Je enakovredna članica širšega zdravstvenega kolektiva, v katerem sodeluje pri načrtovanju in izvajanju zdravstvene oskrbe oskrbovanca (Mrak & Smrekar, 2016). Medicinska sestra je pristojna, da na osnovi pridobljenih veščin, izkušenj in rezultatov pacientu pomaga pri ohranjanju, izboljšanju in preprečevanju bolezni. Za pacienta gradi socialno mrežo in zanj tudi usmerja zdravstveno obravnavo (Škerjanc, 2018). Medicinskim sestram poklic prinese notranje zadovoljstvo, po drugi strani pa ta skrb za ljudi prinese telesno in emocionalno utrujenost in veliko stresa. Tudi delovno okolje je vedno bolj zahtevno. Posledično se poslabša njihovo zdravje, ki velikokrat lahko vodi v sindrom izgorelosti. Od medicinskih sester se pričakuje stalna ozaveščenost o pravilnem etičnem ravnanju, tako se le-te soočajo z etičnimi dilemami, ki imajo včasih negativen učinek na izvajanje zdravstvene nege. Medicinske sestre niso samo izvajalke naročil zdravnikov, ampak so avtonomne moralne osebe, ki jih vodi kodeks etike. Idealna izvajalka zdravstvene nege bi bila medicinska sestra, ki upošteva etiko skrbi in znotraj nje tudi skrb zase. Le-ta izboljša psihično zdravje in trdnost medicinskih sester, dvigne razumevanje svoje osebnosti, pomaga razumeti svoje in pacientove notranje dileme ter jih nauči sprejemanja sebe in drugih, kakršni so. Zdravstveni delavci poznajo zdrav življenjski slog, a ga pogosto sami ne izvajajo (Rok, 2019).

2 TEORETIČNI DEL

2.1 UČINKI STRESA IN IZGORELOSTI ZARADI DELA NA ŽIVLJENJE V DOMAČEM OKOLJU

Poklic medicinske sestre sodi med poklice z izredno stopnjo ogroženosti, zato je sindrom izgorelosti v zdravstveni negi pojav, ki mu moramo posvečati veliko pozornosti. Delo s težko bolnimi, umirajočimi, nepokretnimi in agresivnimi pacienti zdravstvene delavce zelo obremenjuje in povzroča veliko stresa, zato lahko zapadejo v proces izgorelosti. Dolgoročna podvrženost tovrstnim situacijam lahko vpliva na osebno vedenje in psihološke vidike zaposlenega (Kavšak & Prosen, 2021).

Stres na telo lahko deluje različno. Na to vplivajo vrsta, intenzivnost dražljaja ter trajanje samega stresa. Lahko privede do življenjsko nevarnih učinkov, zato imajo po navadi osebe, ki v takem stresnem okolju delujejo, večjo verjetnost, da bodo imele več zdravstvenih težav. Stres na delovnem mestu še vedno predstavlja velik delovni izziv za varnost, saj okolje, kjer so delavci izpostavljeni velikim delovnim obremenitvam, močno vpliva na zdravje, tako duševno kot fizično. Večinoma vse raziskave temeljijo samo na pacientih ter rezultatih delovnih organizacij, malo pa se jih izvaja pri medicinskih sestrah. Večinoma raziskujejo samo, zakaj nameravajo oditi, izgorelost in zakaj je zdravstvena nega neizvedena (Bahun & Jeriček Klanšček, 2023).

Delovni pogoji, če so slabi, povzročijo izčrpanost, depersonalizacijo in manjšo izpolnitev medicinske sestre kot osebe. V tem poklicu so vsak dan prisotne mnoge ovire zaradi čustvenih obremenitev in tudi zaradi težkega fizičnega dela. Od njih se pričakujeta stabilnost in sposobnost prilagajanja takšnim situacijam, ki so pogosto stresne. Vse te situacije, ki so jim medicinske sestre vsakodnevno izpostavljene, pa močno vplivajo na kakovost oskrbe pacientov in tudi na zmožnost dobro opravljenega dela. Veliko pozornosti je zato potrebno nameniti že prvim simptomom, ki bi utegnili kazati na izgorelost. Potrebno je hitro ukrepanje in nudenje pomoči ter jih seznaniti, kako lahko najdejo načine za zmanjšanje simptomov izgorelosti in kako si ponovno povrniti zadovoljstvo z delom (Kavšak & Prosen, 2021).

V raziskavi Kavšak in Prosen (2021) so medicinske sestre kot glavne in najbolj pereče ovire pri delu navajale prav slabo organizacijsko strukturo dela, slabe medosebne odnose med delavci, kadrovsko podhranjenost in težke pogoje dela. Ravno ti dejavniki so glavni vzrok za pojav izgorevanja medicinskih sester. V sebi kopičijo stres in ta negativni stres posledično privede do izgorelosti. Težko bolni in umirajoči pacienti ter enote z veliko stopnjo težavnih pacientov so najpogostejši sprožilci stresa pri medicinskih sestrah. Vsaka medicinska sestra pa stresne dogodke doživlja po svoje. Nekatere na stresne dogodke odreagirajo bolj intenzivno, drugih se isti dogodki ne dotaknejo v taki meri. To pomeni, da vsaka medicinska sestra stres doživlja individualno. Stres doživljajo večkrat tedensko, če ne dnevno. Najbolj pa jih obremenjuje prav izmensko in nočno delo. Posledice stresa občutijo kot slabo počutje, imajo težave s spanjem, pogoste glavobole, težave s križem, občutijo pa tudi močno kronično utrujenost. Pogosto se s telesnimi simptomi pojavijo tudi vedenjske spremembe, ki se odražajo predvsem v odnosu do dela, izogibanju le-tega, pri delu postanejo površne, so prepirljive in z dela veliko odsotne.

Večino svojega časa dandanes namenjamo delu in kariernemu uspehu, ravno tako pa je pomembna tudi družina, ki je socialni prostor, kjer obstaja povezava med skupino ljudi, ki jih veže sorodstveno razmerje. Obe dejavnosti, tako družina kot delo, pa terjata veliko časa, zato je potrebno obe nenehno usklajevati. Ko je posameznik zadovoljen na poklicnem in zasebnem področju, je usklajenost med družino in delom dosežena. Neusklajenost med družino in delom pa lahko povzroči zmanjšano učinkovitost osebe. Za zagotavljanje kakovosti na družinskem in poklicnem področju je pomembno, da je oseba uspešna v usklajevanju na obeh področjih. Zadovoljstvo na delovnem mestu in v družini je ključnega pomena. Konflikti na enem ali drugem področju pa lahko vodijo do negativnih posledic za organizacijo, kjer je oseba zaposlena, in njeno ali njegovo družino (Zupan, 2016).

Kot ugotavlja Meglič (2015), večini zaposlenih dnevno primanjkuje nekaj ur, ki bi jih lahko preživeli z družino, ravno tako jim pomanjkanje časa za usklajevanje dela in družinskega življenja povzroča stres. Raziskava je tudi pokazala, da se zaposleni, na katere pomanjkanje časa vpliva v manjši meri, srečujejo z manj težavami. Pri uvajanju certifikata Družini prijazno podjetje se je v veliki meri izkazalo, da delovanje podjetja na

tak način močno motivira zaposlene, še posebej tiste, ki imajo šoloobvezne otroke, to pa vpliva tudi na večjo produktivnost.

V raziskavah Galletta, et al. (2019) prepoznajo dve vrsti konfliktov. Do konfliktov med delom in družino prihaja, ko pritiski v službi ovirajo obveznosti družinskega življenja. Družinsko službeni konflikt pa se pojavi, ko družina in družinsko življenje poseže v obveznosti pri delu. Neravnovesje med temi konflikti je eden izmed najpomembnejših in glavnih stresorjev na delovnem mestu.

Obreza (2018) v svojem delu ugotavlja pomembnost zavedanja organizacij, da bolj ko bodo zaposleni ohranjali svoje fizično in psihično zdravje, lažje se bodo tudi prilagajali vsem obremenitvam, ki jih prinaša delo. Manj bo izgorevanja in stresa. Pomembna je skladnost družinskega življenja in dela, saj to motivira zaposlene in poveča njihovo pripadnost organizaciji. Ta se spodbuja z različnimi pristopi usklajevanja, sprotnega sprejemanja, s povezovanjem, nudenjem podpore, z empatijo do zaposlenih, razumevanjem delovnih razmer zaposlenih ter dobrimi odnosi med vodji in zaposlenimi. Zelo pomemben je tudi odnos, ki ga imajo zaposleni med seboj, saj ta lahko veliko pripomore k boljšemu usklajevanju zasebnega in službenega življenja. Pomembna je zdrava delovna klima med zaposlenimi, za zagotavljanje le-te pa je potreben holistični pristop k problemu. Treba je najti različne dobre motivacijske dejavnike, ki bodo pripomogli, da bodo zaposleni prispevali k dobri kakovosti delovnega okolja, h kvalitetnemu delu in k občutku lojalnosti organizaciji.

2.2 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE IN USKLAJEVANJE DELA TER DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Na delovnem mestu sta ključna dejavnika zadovoljstvo in dobro počutje. Oba lahko izvirata iz velike storilnosti pri delu, kvalitetnega dela, timskega sodelovanja in možnosti individualnega razvoja. Na občutenje medsebojnih odnosov doprinese in vpliva tudi emocionalna inteligentnost delavcev (Štraus, 2013). Dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu, so raznovrstni – dobro plačilo, doseganje poklicnih dosežkov, priložnost napredovanja, izobraževanje, dobri delovni pogoji, avtonomnost pri

opravljanju dela itd. (Plohl, 2013). Kashyap in Kaur (2021) trdita, da je v 21. stoletju skladnost med poklicnim in zasebnim življenjem pomembno vprašanje, ki si ga v današnjem času postavljajo strokovnjaki, ki se trudijo enako posvečati svojemu osebnemu in poklicnemu življenju. Zaradi pričakovanj zaposlenih so bile organizacije primorane uvesti boljše pogoje dela ter druge bonitete za zaposlene, da bi lahko ohranjali ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Za zagotavljanje harmonije med poklicnim in zasebnim življenjem je potrebno prizadevanje tako organizacije kot zaposlenih.

Cvitkovič (2022) navaja, da so plačan letni dopust, skrajšan delovni čas, podpora na delovnem mestu, organizacija, ki je prijazna družini, delo na daljavo, premakljiv delovni čas, preventivni zdravstveni pregledi in dodatni prosti dnevi mehanizmi, ki v podjetju vzpodbujajo dobro ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja.

Uravnoteženost med zasebnim in poklicnim življenjem ima danes velik pomen. Pomembno je, da se čas, s katerim posameznik razpolaga, ustrezno porazdeli. K temu pripomore tudi certifikat Družini prijazno podjetje, ki vzpodbuja organizacijo dela in poslovanje podjetja k temu, da zaposlenemu pomaga pri zadovoljevanju svojih potreb in stremi k zadovoljnemu, izpopolnjenemu zaposlenemu ter s tem tudi k večji uspešnosti podjetja. Tako se zmanjšujejo fluktuacija kadra, bolniške odsotnosti, stroški oddelkov, stres, izgorelost in tudi mobing na delovnem mestu. Cilj aktivnosti znotraj Certifikata je izboljšanje organizacijskega in delovnega okolja. Ukrepe za boljše usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je neprofitna organizacija Ekvilib v sklopu certifikata Družini prijazno podjetje razdelila na osem področij: delovni čas (dodatni dopust, skrajšana oblika delovnega časa, načrtovanje letnega dopusta, prosti dan za starše prvošolcev); organizacija dela (sistemi nadomeščanja, organizirane službene poti, organizirano timsko delo); delovno mesto (prostorska prilagodljivost delovnega mesta, možnost dela na daljavo); politika informiranja in komuniciranja (komunikacija z zaposlenimi, komunikacija z zunanjo javnostjo, raziskave med zaposlenimi glede usklajevanja dela in zasebnega življenja, organizacija različnih dogodkov, ki so namenjeni druženju zaposlenih); večšine vodstva (vodenje z zgledom, izobraževanje vodij na področju usklajevanja družine in dela, vodstvene socialne veščine); razvoj

kadrov; struktura plačila in nagrajevanje dosežkov; storitve za družine (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2022).

Tudi v bolnišnici, kjer so zaposleni sodelovali v raziskavi, imajo pridobljen certifikat Družini prijazno podjetje. Izbrani ukrepi podjetja v prvem triletju so:

1. komuniciranje z zaposlenimi,
2. komuniciranje z javnostjo,
3. raziskava med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine,
4. izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine,
5. skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti,
6. otroški časovni bonus – vstop v šolo in uvajanje v vrtec,
7. dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov,
8. tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
9. pooblaščenec/-ka za vprašanja usklajevanja poklica in družine,
10. druženje med zaposlenimi,
11. vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore,
12. ponovno vključevanje po daljši odsotnosti,
13. obdaritev novorojencev,
14. novoletno obdarovanje otrok.

Izbrani ukrepi podjetja v drugem triletju so:

1. načrtovanje letnega dopusta;
2. družinske obveznosti ter delo s skrajšanim delovnim časom niso razlogi za zavrnitev ali stagnacijo zaposlenega;
3. sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji/podjetju (Certifikat Družini prijazno podjetje, 2022).

Na dobro delovno okolje močno vplivajo vloga managementa in neposredni delovni vodje. Imajo pomembno vlogo pri zagotavljanju dobrih delovnih razmerij, dobrega in ustreznega plačila za opravljeno delo, pri zagotavljanju možnosti za poklicni in karierni razvoj, nudenju možnosti za izobraževanje in zagotavljanju delovnega okolja, ki je

prijazno tudi za družine zaposlenih. Vse to vpliva tudi na to, da se kader obdrži. Management in vodje se morajo dejavno vključevati v samo odločanje o kadrovanju in poskrbeti za ustrezne ukrepe, ko se pojavijo morebitni škodljivi učinki na celotno organizacijo in zaposlene v timu. Velikokrat se dogaja, da management svoje vloge v delovni organizaciji ne prepozna in ne opravlja v polni meri (Prelec & Skela-Savič, 2023).

Zupan (2016) v svoji raziskavi ugotavlja, kako zaposleni usklajujejo družinsko in poklicno življenje. Poročeni sodelujoči večinoma odgovarjajo, da imajo težave z usklajevanjem časa, primanjkljajem časa, ki bi ga porabili zase. Največ časa zaposleni doma porabijo za gospodinjska opravila, vzgojo otrok, šport in počitek, najmanj časa pa porabijo pri skrbi za starejše. Raziskava, ki jo je izvedla, je pokazala, da je uvedba ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje pozitivno vplivala na usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Cvitkovič (2022) navaja, da se posamezniki, ki uspejo uravnotežiti delovne in osebne obveznosti, počutijo srečnejši, podjetje pa pridobi delavce, ki so produktivni in zvesti. Ugotavlja tudi, da so posamezniki bolj pozitivni, ustvarjalni in si vzamejo več časa zase in za družino, kar vodi do zdravega načina življenja. Organizacijam, ki zaposlenim dajejo občutek vrednosti, le-ti to vračajo z veliko mero lojalnosti, ustvarjalnosti in boljšo motiviranostjo za delo. Organizacije, ki se zavzemajo za dobro ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, pridobivajo najboljši kader, ki ne odhaja, povečuje se storilnost, zmanjšuje se bolniški stalež. Delo poteka umirjeno, zbrano, kar posledično privede tudi do boljše organiziranosti dela. Manj je stresa in izgorelosti. Vse to prispeva tudi k boljšemu ugledu organizacije.

V raziskavi, ki je potekala v Iranu (Jor, et al., 2023), so na podlagi dveh skupin ugotavljali uspešnost programa, ki se osredotoča na družino. Sodelovalo je 50 parov, ki so jih razdelili v dve skupini. Prva skupina je sledila in delovala pod okriljem programa, osredotočenega na družino, druga skupina pa je bila testna in ni delovala po principu programa. Ugotovili so, da je bilo v prvi skupini prisotnega veliko več družinskega zadovoljstva kot v drugi skupini. Program se je izkazal za uspešnega.

Akram, et al. (2018) v svoji raziskavi ravno tako ugotavljajo, da organizacijska in administrativna podpora, dobra komunikacija med pari, vzpostavljanje ravnovesja med delom in družino ter programi, usmerjenimi v prilagodljivost izmenskega dela, pomembno vplivajo na kakovost življenja in dela. V današnjem hitrem tempu življenja vedno več zaposlenih občuti tudi pomanjkanje časa za družinske obveznosti.

Že nekaj časa je mogoče opaziti splošno nezadovoljstvo z delom med zaposlenimi v zdravstvu. Ljudje so utrujeni, brezvoljni, pod stresom in ves čas v pomanjkanju časa. Delo, ki ga opravljajo, je odgovorno in zahtevno in lahko prinese mnoge psihične in fizične težave. V tem diplomskem delu smo želeli prikazati, kakšne učinke ima delo medicinskih sester na njihove družine in socialno življenje ter če in kako boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pomaga podpirati aktivnosti znotraj certifikata Družini prijazno podjetje.

3 EMPIRIČNI DEL

V empiričnem delu smo s pomočjo udeleženk fokusnih skupin raziskali, kako delo medicinskih sester posega v njihovo vsakodnevno družinsko in socialno življenje.

3.1 NAMEN IN CILJI RAZISKOVANJA

Namen diplomskega dela je ugotoviti, kako na družinsko in socialno/družbeno življenje vpliva naporen tempo vsakdanjega dela, pomanjkanje kadra in vse večje zahteve delodajalcev v zdravstveni negi.

Cilji diplomskega dela so:

- ugotoviti razmere v družinskem okolju glede na delovne obremenitve v bolnišnici,
- ugotoviti težave medicinskih sester pri usklajevanju družinskega, socialnega življenja in dela,
- ugotoviti učinek aktivnosti družini prijaznega podjetja na delo medicinskih sester.

3.2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Na osnovi zastavljenih ciljev smo si postavili naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako delovne obremenitve učinkujejo na družinsko življenje, predvsem na odnose znotraj družine (s partnerjem, z otroki)?
2. Kakšne težave imajo medicinske sestre pri usklajevanju družinskega, socialnega življenja in dela?
3. Kako aktivnosti družini prijaznega podjetja pomagajo pri usklajevanju kariere, družinskega in socialnega življenja?

3.3 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA

Diplomsko delo temelji na metodi kvalitativne raziskave z uporabo fokusnih skupin.

3.3.1 Metode in tehnike zbiranja podatkov

V teoretičnem delu diplomskega dela smo uporabili pregled in analizo domače in tuje strokovne in znanstvene literature o obravnavanem problemu. Iskali smo jo s pomočjo podatkovnih baz: CINAHL, PubMed, Cobiss, in Medline ter spletnega brskalnika Google učenjak. Uporabili smo literaturo, ki ni starejša od 10 let, v dveh primerih je literatura sicer iz leta 2013, a pomembno poudari tematiko raziskave. Omejili smo se na vire v slovenskem in angleškem jeziku. Vire smo iskali s pomočjo ključnih besed: »stres«, »izgorelost«, »zdravstvena nega«, »družini prijazno podjetje«, »delo« in »družina«; v angleškem jeziku pa: »stress«, »burnout«, »nursing«, »family-friendly business«, »work« in »family«. Uporabili smo različne kombinacije ključnih besed s pomočjo Boolovega operatorja AND. Za potrebe priprave empiričnega dela smo podatke pridobili z izvedbo kvalitativne raziskave. Uporabili smo metodo fokusnih skupin, ki smo jo izvajali med medicinskimi sestrami, zaposlenimi v slovenski splošni bolnišnici.

3.3.2 Opis merskega instrumenta

Oblikovali smo tri fokusne skupine, v vsaki je bilo po pet udeleženk. Oblika vprašanj je bila prožna, saj se je pogovor razvijal prosto. Vprašanja so temeljila na naravi dela udeleženk in njihovih delovnih obremenitvah, učinku dela na njihovo življenje doma in v družbi, na stresu, ki jim ga povzroča usklajevanje dela in družinskega življenja ter razumevanju z družinskimi člani. Usmerjevalna vprašanja smo pripravili na osnovi vira Kim in Windsor (2014) ter na osnovi raziskovalnih vprašanj, ki smo si jih zastavili. Usmerjevalna vprašanja so bila:

1. Kako doživljate delo na vašem delovnem mestu v smislu obremenitev?
2. Kako to učinkuje na življenje doma, partnerski odnos, na vaše otroke?
3. Na kakšne načine rešujete morebitne težave doma?
4. Kako preživljate prosti čas?
5. Kaj je za vas dobro delovno okolje, na kakšen način premagujete stres in obremenitve na delovnem mestu?
6. Kako se v to vključuje vaš vodja in kako aktivnosti, organizirane v sklopu certifikata Družini prijazno podjetje?

3.3.3 Opis vzorca

Uporabili smo priložnostni vzorec. Udeleženke fokusnih skupin so bile izvajalke zdravstvene nege (tehniki zdravstvene nege in diplomirane medicinske sestre), zaposlene v slovenski splošni bolnišnici, ki imajo družine ter delajo na bolniških oddelkih v triizmenskem turnusu. Udeleženih je bilo petnajst zaposlenih, vse ženskega spola, ki so bile razvrščene v tri skupine po pet oseb. Starost zaposlenih udeleženk je bila od 23 do 55 let. Delovna doba udeleženk je bila od 5 do 25 let, s povprečnim trajanjem 14,66 let. Glavnih medicinskih sester in vodij zdravstvene nege v fokusne skupine nismo vključevali, saj smo želeli, da se pogovori razvijajo čim bolj sproščeno.

3.3.4 Opis poteka raziskave in obdelave podatkov

Raziskavo smo izvedli po potrditvi dispozicije s strani Komisije za diplomska in podiplomska zaključna dela Fakultete za zdravstvo Angele Boškin in po pridobitvi soglasja Etične komisije v izbrani ustanovi. Vodje posameznih oddelkov smo prosili, da med svojimi zaposlenimi razširijo vabilo za udeležbo v fokusnih skupinah. Udeleženke smo pred samim potekom raziskave seznanili z namenom raziskave, zagotavljanjem anonimnosti odgovorov v diplomskem delu in s prostovoljnim pristopom k sodelovanju pri raziskavi, kar so potrdile tudi z lastnim podpisom. Fokusne skupine smo moderirali sami. Odziv zaposlenih na raziskavo je bil dober, tako smo lahko kmalu pričeli z izvajanjem pogovorov. Po tretji fokusni skupini smo prenehali, ker so se odgovori udeleženk začeli ponavljati. Potek izvedbe fokusnih skupin smo pripravili v skladu s priporočili avtorjev Klemenčič in Hlebec (2007) ter Banjac (2020). Posamezna fokusna skupina je potekala približno eno uro. Odgovore udeleženk smo z njihovim soglasjem posneli, nato dobesedno prepisali, jih večkrat prebrali in analizirali s tematsko analizo. Določili smo enote kodiranja, izvedli kodiranje in oblikovali kategorije in ključne teme (Kordeš & Smrdu, 2015). V tabeli 1 je prikazano, katere kode smo identificirali, jih združili po svojih značilnostih v kategorije in nazadnje oblikovali teme. Oblikovali smo tri teme. Prvo smo poimenovali »Učinki na družinsko življenje«, kamor smo vključili tri kategorije – »Psihofizični odziv na obremenitve«, »Odnos med partnerjema« in »Učinki na otroke«. Drugo temo smo poimenovali »Učinki na socialno in družabno življenje

medicinskih sester«, kamor smo vključili le eno kategorijo »Družabno življenje«. Tretja tema je poimenovana »Aktivnosti certifikata Družini prijazno podjetje ter vodenje v zdravstveni negi«, sem smo vključili tri kategorije – »Dober tim«, »Dobro vodenje« in »Poznavanje certifikata«.

Tabela 1: Matrika podatkov

Kode	Kategorije	Teme
Psihična obremenitev, fizična obremenitev, stres, utrujenost, nespečnost, razdražljivost, pomanjkanje energije	Psihofizični odziv na obremenitve	Učinki na družinsko življenje
Nesproščenost, napeti odnosi, prepiri, mir in tišina v dvoje, izgubljen čas	Odnos med partnerjema	
Nerazumevanje otrok, žalost, vzgoja po telefonu, sprotna prilagajanja, bolj samostojni otroci	Učinki na otroke	
Pomanjkanje časa, prelaganje obveznosti, hiter tempo življenja, vpliv bolniških odsotnosti, fleksibilen urnik, več prostih dni, nadomeščanje izgubljenega časa	Družabno življenje	Učinki na socialno in družabno življenje medicinskih sester
Kadrovsko dobra pokritost, dobri timi, takojšnje reševanje konfliktov	Dober tim	Aktivnosti certifikata Družini prijazno podjetje ter vodenje v zdravstveni negi
Dobri vodje, enakovredno upoštevanje želja, več razumevanja, dobra predstavitev certifikata, dobra komunikacija, upoštevanje delavcev, pohvala	Dobro vodenje	
Sem slišala, a ne poznam, ne bi vedela, kaj ponuja, kaj točno to je, ne vem	Poznavanje certifikata	

3.4 REZULTATI

Raziskovali smo mnenja in doživljanja medicinskih sester o tem, kako na delovnem mestu doživljajo različne obremenitve in kako to vpliva na življenje doma, na partnerski odnos, kako rešujejo morebitne težave in kako delo vpliva na njihove otroke. Zanimalo nas je tudi, kako preživljajo prosti čas, kako si predstavljajo dobro delavno okolje in v kakšni meri lahko koristijo ugodnosti, ki jim ga prinaša certifikat Družini prijazno podjetje.

V raziskavi je sodelovalo 15 oseb, ki smo jih razdelili v 3 fokusne skupine, v nadaljevanju pa uporabljamo citate za podporo trditvam v razpravi. Z namenom anonimizacije za fokusne skupine uporabljamo oznake S1, S2 in S3 ter za sodelujoče osebe O1, O2, O3 ...

Prvo raziskovalno vprašanje, ki smo si ga postavili, je bilo, kako delovne obremenitve učinkujejo na družinsko življenje, predvsem na odnose znotraj družine (s partnerjem, z otroki). Ugotavljamo, da se zaposlene soočajo z mnogimi psihofizičnimi obremenitvami, kot so vesplošna utrujenost, stres, pomanjkanje energije, nespečnost, razdražljivost. Odnos med partnerjema je velikokrat postavljen na preizkušnjo, saj je potrebnega veliko razumevanja, podpore in prilagajanja, da zvezo vzdržujejo in v njej tudi vztrajajo. Učinki na otroke so slabi, saj otroci veliko časa preživijo brez mame, pojavi se nerazumevanje, zakaj je tako, primorani so se veliko prilagajati in dostikrat ne prejemajo pomoči v zvezi z nalogami in učenjem ali pa le-ta poteka na daljavo.

Pri kategoriji psihofizični odziv na obremenitve so se pri večini pojavili zelo podobni odgovori in ugotavljamo, da zaposlene tožijo o pomanjkanju kadra, kar vpliva na vse aspekte delovnega okolja, o preveliki fizični in psihični obremenitvi ter o pomanjkanju časa na delovnem mestu, saj niso zmožne postoriti vseh zadolžitev in to vpliva na kvaliteto oskrbe pacientov. Iz tega izhajajo psihofizični odzivi na obremenitve.

S1 O4: »Ja jaz lahko rečem skoraj za vse, da ja, da smo zelo obremenjeni... tko psihično kot fizično... psihično že zaradi našega dela...kar delamo, pa kar vidimo vsak dan....poj so pa tam bolni, pa poškodovani ljudje, poj pa še svojci in je to to... kar se pa fizičnega dela tiče smo pa po moje včasih tok zmatrani, da se men na primer še iz postelje ne ljubi vstati, kaj šele ostalo...«.

Kvaliteta oskrbe pacientov pada in zaposlene to občutijo kot osebni poraz, saj dostikrat ne uspejo pacienta oskrbeti tako dobro, kot so to počele nekaj let nazaj.

S2 O5: »Jaz delo doživljam precej stresno.... bom rekla fizično in psihično obremenjujoče. Ker mam zdaj trenutno pač to grozno pomanjkanje kadra in posledično to pomeni da mi več delamo.... pač dobiš dodatne turnuse delaš z manj ljudmi.... več dela

poj moraš narediti ti... tko da ni ravno najbolj prijetno, psihično pa se poj obremenjuješ, če kaj nisi dobr naredu ali pa je blo kaj narobe.»

Delo mora biti opravljeno z veliko manj zaposlenimi, kot je bilo včasih. Posledično se pri zaposlenih pojavljajo čustvene stiske, saj veliko zaposlenih deluje tudi zaradi močnega etičnega zagona. Če dela ne zmorejo opraviti, kot so si zamislile ali bi to želele, se pojavijo tesnoba, slaba vest in občutek krivde. Velikokrat se med njimi pojavljajo trenja in slaba volja, kar posledično vodi v slabo delovno klimo in napete odnose.

S3 O1: »Trenutne razmere v zdravstvu se mi zdijo zelo obremenilne, sploh kar se tiče psihičnih obremenitev. Vse to je povezano z premalo kadra in to vse vodi v vse bolj napete odnose tud med zaposlenimi. Vse to potem občutimo tako mi kot zaposleni in tudi pacienti saj nam zmanjkuje časa za njih.»

Pri vprašanju, ali menijo, da delovne obremenitve učinkujejo na življenje doma, so zaposlene potožile o preveliki obremenjenosti na delovnem mestu. So utrujene, velikokrat o službi razmišljajo še doma, ne morejo se odklopiti iz delovnega okolja.

S1 O4: »Ja, doma se tudi jaz občasno obremenjujem, sploh, če sem kaj pozabila al pa se kaj tacga spomnim, da me poj skorej kap.»

Velikokrat na poti domov v avtu preiščujejo, če so vse postorile in ali so morebiti kaj pozabile. Posledično se pojavi skrb, ali je pacient v redu, ali se je njegovo stanje poslabšalo, kaj se z njim dogaja.

S2 O1: »Uh, seveda učinkuje. Sedaj, tako je... mi delamo z ljudmi ... vse delo poteka zelo hitro in potem se seveda zgodi da, včasih prideš domov... ali pa že na poti domov v avtu premlelaš, kaj si v bistvu pozabil, kaj je bilo še treba narediti... a si vse naredil pravilno in to seveda potegne potem tudi vse je za sabo.... doma poj nisi tok sproščen, marsikaj te skrbi...ne moreš kar pozabit.»

To vodi v nesproščenost in psihično obremenjenost v domačem okolju in to se prenaša tudi na vse družinske člane. Ti zahtevajo pozornost in pomoč, sploh pri šoloobveznih otrocih, ki je zaposlene velikokrat niso zmožne zagotoviti ali pa se pojavijo nervoza, slaba volja, povzdigovanje glasu in prepir.

S1 O5: »Ja...no, to se tudi meni dogaja.... pa prideš domov pa si ves utrujen...tko psihično kot fizično in potem te doma znervirajo čist take malenkosti. Jest mislim da se vsa obremenjenost potencira in doma potem naši doživijo vrhunec ko se enkrat sprostiš in vse frustracije zliješ iz sebe ...ampak na žalost pa to poj kasirajo naši bližnji.«

S3 O2: »Menim, da naše delo zelo učinkuje na naše življenje doma. Si utrujen, razdražljiv, nepotrpežljiv in potem to najlažje sprostiš doma saj na delovnem mestu ne smeš pokazati neke slabe volje ali pa nekega nezadovoljstva.«

S3 O5: »Tako je... na življenje doma ima naše delo velik vpliv. No vsaj pri meni je tako, da mi velikokrat enostavno zmanjka energije...pa naj bojo to na primer kakšna domača opravila, najbolj mi je pa hudo, ker ne morem poj časa s sinom preživljati tok kvalitetno kot bi hotela.«

Pri zaposlenih zaradi obremenjenosti v službi doma velikokrat prihaja do sporov in različnih trenj.

Kategorija odnos med partnerjema lepo prikaže težko situacijo, s katero se zaposlene dnevno spopadajo, da bi ohranile dobre odnose tudi doma. Postavili smo jim vprašanje, kako to učinkuje na partnerski odnos in na kakšne načine rešujejo morebitne težave. Odgovorile so, da je prisotna slaba volja partnerjev, saj le-ti ne razumejo narave dela v zdravstvu in različnih stresnih situacij, ki so jim vsakodnevno izpostavljene.

S2 O4: »Ja večinoma so učinki slabi... veliko je preprirov, ki jih potem nekako poskušamo rešiti s pogovorom ampak to je zelo težko... največkrat neuspešno, ker je težko recimo za partnerja....če ne dela v zdravstvu te ne more razumeti.«

Ne razumejo posledic, ki jih to delo prinese. Potrebna je dobra organizacija življenja tudi doma, saj se dostikrat zgodi, da je potrebno zamenjati urnik in tako se velikokrat podrejo vsi načrti, ki jih zaposlene s svojimi partnerji naredijo doma. Pri večini se nato pojavljajo prepiri. Tako med partnerjema trpi tudi komunikacija. Posledično sledi neprijetna tišina in težave rešujejo še težje.

S1 O1: » Jest za sebe lahko povem da velikrat pridem iz službe s polno glavo vsega sploh, če sem bla dežurna...in potem sem takrat ful nervozna in nepotrpežljiva in seveda se poj s partnerjem dostikrat skregava....moram priznat, da je zlo potrpežljiv...povečini kar razumevajoč... in tudi dosti se je že naučil, da ve kdaj situacija rata prevroča in se raje umakne.«

Težave poskušajo nato rešiti s pogovorom in dobro voljo. Partnerjem poskušajo razložiti potek dela v službi, poskušajo jim objasniti, zakaj taka utrujenost in pomanjkanje energije.

S3 O3: »To naše delo lahko na odnos z partnerjem vpliva tud razdirajoče saj dostikrat partnerju ne moreš razložiti kakšne težave imaš v službi in potem ta zaskrbljenost in obremenjenost vpliva na razpoloženje v odnosu. Pri nama, ko nastopijo težave se največkrat pogovoriva ali pa kaj skupaj počneva.«

Zaposlenim na pomoč priskočijo tudi starši, ki velikokrat predstavljajo zagotovljeno varstvo otrok in tudi kakšen skuhan obrok.

S1 O2: »Ja pri nama je tko, da midva imava ful različne urnike in morava zaradi tega pol velik kombinirat.... poj to vodi koj v prepir. Jest moram povedat, da, če nebi bilo najinih staršev, verjetno takih težav nebi mogla reševat...res, res veliko pomagata.«

Delo v zdravstvu, še posebej izmensko delo, ima tudi zelo velik vpliv na otroke.

Kategorija učinki na otroke prikaže, kako se počutijo otroci zaposlenih in kakšne težave se pojavljajo v zvezi s tem. Vprašali smo jih, kako izmensko delo učinkuje na njihove

otroke in večina zaposlenih je odgovorila, da izmensko delo na otroke vpliva slabo, še slabše takrat, ko so otroci majhni in ne razumejo, zakaj morajo starši na delo oditi zvečer, zakaj niso toliko doma kot starši njihovih sovrstnikov. Potožijo, da otroci ne razumejo, zakaj so starši toliko odsotni. Dostikrat jim otroci to tudi povedo, jim mogoče to celo očitajo in pri zaposlenih se pojavita žalost in občutek krivde.

S1 O1: »Jah... jaz lahko rečem, da zelo slabo. Zdaj imam manjše otroke, pa ravno ne razumejo zakaj me dosti ni doma, pa da morajo bit z atijem in pri babici.... mi veliko delamo popoldan in ponoči pa potem otrok skoraj ne vidiš.... ja dobro, saj imaš tistih 5 minut preden grejo v vrtec samo to ni to... pa nočne so grozne, ker jim ni jasno zakaj grem v službo tako pozno, pa zakaj nebi bla raj doma z njimi.... skoz imam slab občutek pa da nekaj zamujam...«

Zaposlene opažajo tudi veliko pomanjkanja časa, ki bi ga drugače lahko namenile svojim otrokom in to nato vpliva na počutje otrok in tudi njihov razvoj. So žalostni, potrti, zmedeni in se počutijo slabo. Skrbi jih, kako bo to vplivalo na otroke, ko bodo odrasli. Otroci se morajo veliko prilagajati. Imajo občutek, da morajo otroci zaradi narave njihovega dela hitreje odraščati.

S2 O3: »Ja lahko rečem, da mi moji trije otroci velikokrat, ko grem v službo rečejo a spet greš delat.... sploh če je to za kakšne vikende ali pa praznike... zdaj ne vem, če ima moje delo učinek na njih... po mojem se bo to šele pokazalo ali pa mi bodo mogoče to povedali, ne vem... čez nekaj let. Večji učinek bi rekla, da ima to na mene zaradi tega, ker se v bistvu jaz ful trudim da ta zamujen čas nekako nadomestim.«

S3 O1: »Otroci mi velikokrat rečejo kako je bolj lepo če sem doma in smo skupaj. Najbolj je zoprno ker pri naši službi prihaja do sprememb v urniku in potem je treba spremeniti vse plane, ki si jih imel in otroci so potem zaradi tega žalostni.«

Ker zaposlenih velikokrat ni doma, ko otroci prihajajo iz šole, se dostikrat zgodi, da se pogovorijo kar po telefonu ali video klicu. Tudi pomoč pri nalogah občasno poteka tako.

V takšnih situacijah se morajo znajti in čutijo, da mogoče to pripomore k večji samostojnosti otrok.

S3 O3: »Pri nas se dostokrat zgodi, da vzgoja otrok poteka tudi po telefonu.... ker nas pač ni marsikej naročimo kar po telefonu.... mogoče je pa ta manjko nas za njih tudi dober. Imam občutek, da so naši otroci kar precej samostojni... no hitrejši... ratajo samostojni. Je pa res, da nas pogrešajo, seveda nas pogrešajo.«

Delo, ki ga zaposlene opravljajo, sega na vsa področja življenja doma. Tudi tam se pojavijo določena opravila, ki so pogoj za normalno bivanje in funkcioniranje življenja. Vprašali smo jih, kako na to področje, področje domačih opravil, kot so kuhanje, likanje in pospravljanje, vpliva delo, ki ga opravljajo. Na to vprašanje so večinoma odgovorile enako. Domača opravila, sploh tista večja, ki vzamejo veliko časa, enostavno prelagajo na proste dni. Sproti uspejo urediti tista opravila, ki so nujna za normalno življenje (sesanje, pospravljanje posode, odnašanje smeti). Temeljito čiščenje, likanje, večje adaptacije stanovanj pa počakajo na dni, ko so z dela odsotne nekaj dni. Potožile so, da si obroke pripravljajo vnaprej, torej skuhamo, ko imajo čas in hrano nato zamrznejo. Obroke nato sproti uporabljajo s pogrevanjem.

S1 O5: »Jaz tko mislim glede tega no.... sedaj, če se gremo to, da bi vsak moral jesti petkrat na dan po malem, pol to ne gre... jaz na primer ful težko usklajujem službo pa delo doma, kaj šele kuham ne vem kaj....skuham tko nekaj na hitro, če imam pa slučajno čas pa skuham tudi mal kaj boljšega... zdaj pospravljam pa le tisto kar je najbolj nujno..., verjetno nisem sam jest da imam polno cunj nekje v kotu.... takrat, ko sem pa frej pa potem generalno udarim...«

S3 O3: »Ja veliko je sprotnih prilagajanj pa kuham vnaprej, ko pa pridejo prosti dnevi jih pa večinoma porabim za gospodinjska opravila. Saj imamo v družini dela tud malo razporejena, vsak malo pomaga ampak je potrebno veliko truda.«

Potek dela v službi in narava dela slabo vplivata na opravljanje dela doma. Velikokrat to doživljajo kot neki stres, saj opazijo, da dela doma niso opravljena, da je stanovanje

umazano in bi ga bilo potrebno počistiti. To bi rade naredile, a jim velikokrat za to zmanjka energije ali časa. Namesto da bi se spočile in čas preživele sproščeno, ta čas porabijo za čiščenje doma. Vse opravke, povezane z delom doma, poskušajo tudi dobro organizirati. V delo doma vključujejo tudi vse družinske člane.

S2 O1: »Za to mi pa konstantno zmanjkuje časa....no, to je še ena stvar, ki me dodatno obremenjuje ker se dostokrat zgodi, da pridem službe vsa utrujena.... al pa recimo moram zvečer v še eno dežurno.... in seveda se trudim biti čez dan čim več z otroci nekaj... pa poj pogledaš stanovanje, pa vidiš da je kaos in to me nekaj dela togotno pa še obremenjeno.«

S2 O4: »Pri vseh je isto očitno haha. Tudi pri nas se tko dogaja, da v bistvu vse stvari nekako prelagam na proste dni...recimo, ko sem po nočnih par dni frej. Tko da kuham za naprej za v skrinjo...pospravljam ko imam čas...kakšno sprotno pospravljanje tukaj odpade. Ane...vse se nekako dela na tiste dni, ko smo res doma. Škoda pa, da jih ne preživimo drugače. Škoda je, da takrat pospravljamo.«

Drugo raziskovalno vprašanje, kakšne težave imajo medicinske sestre pri usklajevanju družinskega, socialnega življenja in dela, prikazuje, kako zaposlene preživljajo svoj prosti čas, kaj počnejo, da se sprostijo in kako največji težavi, pomanjkanje časa ter huda kadrovska stiska v zdravstvu, pomembno vplivata nanje in tudi na vse družinske člane.

Preživljanje prostega časa z družino ali prijatelji je pomembno. Omogoča nam sprostitev in odklop od vsakodnevnih težav. In ravno delo v turnusu prinese pomanjkanje prostega časa in zaradi tega je potrebnega še več prilagajanja.

Pri kategoriji družabno življenje smo ugotavljali, kako zaposlene preživljajo svoj prosti čas, se odpravijo na kakšne izlete in kako pogosto si vzamejo čas zase. Na vprašanje, kako preživljajo prosti čas, so odgovorile, da so zaradi pomanjkanja časa, ki ga prineseta delo in turnus, velikokrat primorane žrtvovati svoj prosti čas za opravila doma. Pospravljajo in opravljajo stvari, ki jih sproti niso zmogle. V to v veliki meri vključujejo tudi svojo družino. Preostali čas preživljajo na sprehodih, hodijo v hribe, saj se tam najbolj

sprostijo in si naberejo novih moči. Tam poskušajo nadoknaditi ves izgubljeni čas s svojimi bližnjimi. Pri večini je narava tista, kamor se najraje zatečejo in tam preživijo svoj prosti čas.

S1 O2: »Ja se strinjam, večinoma pomoje res popravljamo grehe od prej... drugače pa mi veliko hodimo v hribe pa na kakšne sprehode s psom.«

Veliko jih popravlja »grehe« tistih dni, ko niso bile doma in svoj čas namenijo otrokom.

S2 O5: »Ja prostega časa itak nimamo veliko... pač jaz poskušam tako, da tisti prosti čas, ko imam, da ga res namenim svojemu otroku... tako da poskušava takrat ...ne vem... najbolj čim bolj kvalitetno preživeti ta najin čas skupaj, da ima potem tudi on kaj od mene.«

S3 O2: »Najraje sem v naravi. Ukvarjam se s športom, rekreacijo občasno pa rada preberem tudi kakšno dobro knjigo.«

Zaposlene smo povprašali tudi, kako pogosto imajo čas, da se z družino ali partnerjem odpravijo na kakšen izlet. Zaradi pomanjkanja kadra se je izkazalo, da svoj prosti čas redko porabijo za svojo družino. Na izlete se odpravijo redko, mogoče kakšen prost vikend. Povedo, da je vse odvisno tudi od razporeda, različnih bolniških, ki se pojavljajo vse pogostejše, in velikega pomanjkanja kadra.

S1 O1: »Uf enkrat ali pa dvakrat na mesec, mogoče... včasih se pa naredi da nikoli, vse je odvisno od tega kako delam.«

S1 O3: »Na izlete hodimo bolj poredko. Problem se pojavi, ko imaš toliko dela tudi doma in vse ti ostaja. Namesto, da bi šli kam za kakšen vikend se dostikrat zgodi, da smo bolj doma in kaj pospravimo. Pa še ta šola pripomore da nikamor ne gremo saj se otroci velikokrat tud čez vikend morjo učiti.«

S2 O2: »Velikokrat si splaniramo kakšen super izlet kamor hočemo it. Naprimer mi si že ful dolg časa želimo it v Gardaland. Pa je skoz nekej, da mormo prelagat. Do tega sploh ne pridemo.«

Tudi njihovi partnerji in otroci imajo turnusno delo ali izvenšolske obveznosti in čas, ki bi ga lahko preživeli skupaj, je tako še težje najti. Želijo si več prostega časa. Zaposlene so potožile, da časa za družino primanjkuje. Želijo si, da bi se večkrat lahko odpravile na kakšen izlet, a to velikokrat ni izvedljivo.

S3 O4: »Premalokrat. Vse je odvisno tudi od mojih družinskih članov saj majo tudi oni svoje obveznosti in se je treba vsemu prilagajat.«

Ko zaposlene svoj čas preživljajo z družino, se potrudijo, da se imajo takrat res lepo in da imajo vsi od tega čim več.

S2 O3: »Jaz pravim pa, da se premalokrat zgodi... zelo malo imamo časa, pravzaprav tako, da pri nas se ne vem odpravimo mogoče dva do trikrat na mesec na kakšen izlet....lepo bi bilo če bi šli večkrat. Takrat, ko se zgodi pa uživamo maksimalno.«

Razpored igra veliko vlogo pri načrtovanju življenja doma. Na vprašanje, kako pogosto si s partnerjem ali otroki vzamejo čas zase, so odgovorile, da jim preživljanje skupnega časa doma z družino uspe le redko, mogoče nekaj dni na teden. Velik vpliv na to ima pomanjkanje kadra.

S1 O1: »Hm, ful redko... saj moram reči, da včasih sem sama kriva za to, včasih pa pač ne gre skoz zaradi turnusa pa bolniških.«

Vsako bolniško odsotnost je potrebno nadomestiti in tako zaposlenim zmanjkuje prostega časa. Preživljanje časa s partnerjem in z otroki zaposlenim predstavlja problem. Velik vpliv imajo nočne izmene, saj so utrujene, dalj časa spijo in zmanjka prostih ur, ki bi jih preživele s svojimi doma. Čas, ki ga preživijo s partnerjem, je dragocen, saj se to zgodi

zelo poredko. Še takrat nanj vplivajo različni moteči dejavniki – notranji nemir, nezmožnost sprostitev, hiter tempo življenja.

S2 O5: »Ja ful je težko, ker imamo premalo prostega časa, ne vem...jest mam občutek, da je vse postalo nekako rutinsko pa ful natempirano in itak da potem zmanjka časa...ko pa slučajno je čas sva pa z mojim najraje sama, da imava čim več miru in tišine.«

Čutijo, da je prostega časa veliko premalo in bi si tega časa želele več. Zavedajo se, da je izgubljen čas težko nadoknaditi in da se bo to odražalo kasneje v življenju.

S3 O5: »Ja moram reči, da zelo malo... velikokrat premalo, ampak verjetno se bomo tega začeli zavedati, ko bo prepozno.«

S3 O3: »Pri nas pa premalokrat...premalokrat. Mogoče, ne vem.... dvakrat na mesec, tako da si res vzamemo čas zase, ampak to enostavno ni dovolj. Imam občutek, da ni dovolj.«

Zadnje raziskovalno vprašanje je obsegalo področje, kako aktivnosti Družini prijaznega podjetja zaposlenim pomagajo pri usklajevanju kariere, družinskega in socialnega življenja.

Prvi dve kategoriji sta obsegali delo v dobrem timu, dobro vodenje, tretja pa poznavanje certifikata Družini prijazno podjetje.

Kategorija dober tim nam je prikazala, kako si zaposlene predstavljajo dobro delovno okolje, kako se soočajo s stresom in kaj jim pomeni delo v dobrem timu. Opažajo in občutijo vse več delovnih obremenitev in stresa na delovnem mestu. K temu v največji meri pripomore vse večja kadrovska podhranjenost in temu pripadajoče bolniške odsotnosti. Zaposlene smo prosili, če lahko na kratko opišejo, kako si predstavljajo dobro delovno okolje. V večini so odgovorile, da si želijo dobro delovno okolje z manj stresa, dobro kadrovske zasedenosti, s funkcionalno organizacijo ter fleksibilnim urnikom, ki bi omogočal več menjav, ki jih potrebujejo zaradi osebnih ali objektivnih razlogov.

S1 O2: »Ja pa da bi imeli malo več prostih dni pa malo bolj fleksibilen urnik,... s tem mislim da bi nam pustil več menjav.... zdaj najbolj idealno bi bilo tudi, da bi nas bilo kadrovsko dosti, če je slučajno kakšna bolniška...potem verjetno nebi bil tak kaos...«

Zanje je pomembno medsebojno spoštovanje in dober tim, v katerem delujejo uigrano in se med seboj razumejo.

S2 O5: »Pa zelo je pomembno, da je dobra ekipa, pa da se dobro spoznaš med sabo, ker tako je....vsaka ima svoj način kako dela in ko ga spoznaš potem ujameš ritem in je to to.... pohvale so zmeraj dobrodošle, tko, da kdo opazi, da si kej dobro naredil in pa ja, se strinjam...dovolj kadra in materiala. Ker tko je...če je dosti kadra je tudi za paciente bolje poskrbljeno...saj je logično. Pa manj papirjev!«

Zelo jih obremenjuje tudi vse več dokumentiranja, ki pripomore k še večjem pomanjkanju časa za druge, ravno tako pomembne stvari. Želijo si umirjen potek dela ter možnost koriščenja malice. Veliko vlogo predstavlja tudi dober vodja, ki ceni njihovo delo in trud. Zelo dobrodošlo bi bilo nagrajevanje za dobro opravljeno delo. Vse to bi pripomoglo k večji sproščenosti, več bi bilo smeha in dobre volje in tudi motivacija za delo bi bila občutno večja.

S3 O1: »Hm ja.... dobro delovno okolje bi bilo, če bi imeli en do drugega, recimo malo več razumevanja, da bi vsi delali to, kar se ne vem... njih tiče...da bi se ne vem... fokusirali na svoja opravila pa da bi pomagali eden drugemu... ful bi bilo lepo če pridem v službo, pa zagledam nasmejane pa vesele obraze... aneda... seveda je pa pač temu potrebno več kadra, več zaposlenih pa taki dobri vodje, ki bi spodbujal ta svoj tim pa ki bi bili prijazni, optimistični do svojih zaposlenih. Pa da bi lahko kdaj v miru šli kaj pojest, ne da se ti skoz nekaj mudi.«

Stres in mnoge delovne obremenitve dandanes predstavljajo veliko težavo, s katero se morajo spopasti tako zaposleni kot tudi delovne organizacije. Na kakšen način premagujejo stres in obremenitve na delovnem mestu, smo vprašali tudi naše sodelujoče. Zaposlenim zelo veliko pomenijo sodelavci, s katerimi preživijo večino svojega časa.

Pomembno je, da se razumejo in dobro sodelujejo. Hitro začutijo tegobe in stres in na to odreagirajo s pogovorom.

S1 O1: »Dobre sodelavke...ja, definitivno so najbolj pomembne sodelavke...to je zato, ker se z njimi lahko vse pogovorim pa itak me že poznajo da točn vejo da nekej ni ok.«

S2 O4: »Jaz tudi mislim, da pogovor s kolegicami velikokrat reši marsikakšno težavo, čeprav sedaj ne vem, če to ravno premaguje stres, ampak lahko pa rečem, da pa zelo zelo pomaga oziroma ga umili. Potem se nekako boljše počutiš, pa tudi tako.... lažje ti je.«

Probleme, ki nastanejo, najraje rešujejo sproti, saj se tako v njih ne kopičijo nepotreben stres, strah ali tesnoba. Trudijo si nuditi oporo, tolažbo in razumevanje. Veliko jim pomeni, da si lahko vzamejo čas, da v miru spišejo kavo in se pogovorijo in nasmejijo, saj se takrat tudi sprostijo. To jim pomeni začasen premor od neprestanega vrveža oddelka. Pogovor omili težave in jim da novo moč.

S3 O2: »Ja tako ja, ali pa na primer da se tudi jaz odstranim z oddelka. V mojem primeru grem na cigaret, da v miru premislim pa kavo si nalijem... zdaj, če pa tako recimo, da pride do nekega takega konflikta...direktnega... se pa ful potrudim, da ga probam čim prej razrešit...tko na licu mesta.«

Kategorija dobro vodenje nam prikaže predvsem problematiko pomanjkanja kadra in težave zaposlenih povezane s tem. Vodje se trudijo ugoditi željam svojih zaposlenih, a zaradi težav s kadrom in mnogih bolniških odsotnosti tudi to predstavlja problem.

V zdravstvu danes velik problem predstavlja pomanjkanje kadra. To se lepo pokaže tudi pri odgovorih zaposlenih. Vprašali smo jih, v kakšni meri vodje upoštevajo njihove želje. V večini odgovarjajo, da se vodje trudijo ugoditi željam v čim večji meri. Skušajo jim ustreči, a velikokrat se zgodi, da to ni možno, ker zaposlenih enostavno primanjkuje.

S1 O3: »Glej, moramo se zavedati, da kakšne so dane razmere tukaj... jaz mislim tudi, da pač vodje upoštevajo naše želje kolikor je pač mogoče... vsak pri sebi pač ve.«

Dobro je, da želje zaposlene napišejo vnaprej in nato vodje lažje uredijo urnik.

S2 O2: »Treba se je zavedat, da težko upošteva želje ker ima ful malo kadra...zdej, če poveš vnaprej, da te ne bo, tako, kakšen mesec, potem se upošteva, drugače ne ali pa ful težko.«

Velik problem se pojavlja v času počitnic. Tudi zaposlene imajo svoje otroke in nekaj časa bi rade preživele z njimi doma, šle kam na dopust, a velikokrat tudi tu nastane problem, ponovno zaradi pomanjkanja delovne sile.

S3 O1: »Ja....zdaj je tako.... kakor komu pa kakor kdaj. Glede na to, da imamo premalo kadra, imamo tudi seveda po istočasno število ljudi, ki so lahko na dopustu naenkrat... recimo težave se zmeraj dogajajo med šolskimi pa poletnimi počitnicami....to so pač stalne težave...«

Pogosto, še posebej, če se pojavijo bolniške odsotnosti, želje niso upoštevane. Zaposlene povedo, da bi bilo potrebno želje upoštevati vsem enako, da so potrebna enaka merila za vse.

S3 O3: »Jaz razumem, da ni možno vsem vsakič ustreči, samo zdi se mi pa pomembno, da jih upošteva vsem, ne pa poj sam določenim....če imamo po večini želje upoštevane potem tudi v službo raje hodimo, no vsaj pomoje...«

Kategorija poznavanje certifikata Družini prijazno podjetje nam je prikazala, v kolikšni meri zaposlene poznajo ugodnosti, ki jih ponuja certifikat, kako pogosto jih koristijo in kaj bi še predlagale, da bi delo lažje opravljale.

Zanimalo nas je, če poznajo certifikat Družini prijazno podjetje in kaj le-ta ponuja, ali koristijo ugodnosti, ponujene s strani ustanove. Vprašali pa smo jih tudi za nekaj predlogov za izboljšanje usklajevanja družinskega in poklicnega dela. Veliko jih je odgovorilo, da certifikat poznajo ali pa so zgolj slišale zanj, saj s strani vodstva ni bil

ustrezno predstavljen. Niso popolnoma prepričane, kaj ponuja in katere so ugodnosti, ki jih lahko koristijo.

S1 O2: »Certifikat poznam ja....v teoriji ponuja več nekih ukrepov in nekih bonusov da bi mi lažje usklajevali naše delo in življenje doma. Vem za na primer letni dopust pa tisti dopust ki ga dobimo, ko imajo otroci počitnice, pa da si lahko prilagodimo delavni čas.«

S3 O1: »Jaz pa moram povedati, da sem sicer že slišala ja za ta certifikat ampak ne morem reči, da mi je bil s strani vodstva kdaj prav predstavljen.«

S2 O5: »Že kar nekaj let delam in vem, da nek certifikat obstaja in da ga naša bolnica ima, zdej točno kaj pa ponuja pa nebi vedela. Vem samo, da naj bi bil ugoden za nas, delavce in da določene stvari lahko koristimo. Kaj točno to je pa ne vem. Nisem nikoli niti šla raziskovat in prebirat kaj predstavlja.«

Ugodnosti, ki jih certifikat ponuja, zaposlene velikokrat niso zmožne koristiti ali pa jih koristijo zgolj v manjši meri, kolikor to dopušča razpoložljivost kadra in pripravljenost vodij, ki jim večinoma niso zmožni ugoditi. Velikokrat se zgodi tudi, da med šolskimi počitnicami dopust ni pravično porazdeljen med tiste, ki imajo otroke, in tiste, ki otrok nimajo.

S2 O4: »Eh, ugodnosti ne koristimo ali pa zelo malo no. Premalo je kadra in šefi ravno ne upoštevajo želja ali pa jih razporedijo čisto narobe. Ko so v šoli počitnice dopust dobijo tisti ki nimajo otrok, tisti, ki jih imajo pa dostikrat delajo. Koker kdaj...«

S1 O3: »Ja, jaz sem do zdej koristila samo en dan k je šel moj otrok v prvi razred.«

Glede predlogov in izboljšav so bile zaposlene precej enotne. Predlagale so namreč, da bi morale biti več dobre komunikacije med nadrejenimi in zaposlenimi. Želijo si urnikov in razporedov, ki bi bili družini in njihovem socialnemu življenju prijaznejši, saj so večinoma preveč odsotne od doma in tako trpi tudi šola njihovih otrok. Želijo si razbremenitev v smislu nočnega dela, saj menijo, da so po dolgih večdnevni nočnih turnusih psihično in fizično preutrujene za normalno funkcioniranje doma. Dobrodošla bi

bila pohvala s strani vodstva in neka potrditev, da delajo dobro, in že ob sklenitvi delovnega razmerja bolj temeljita predstavitev certifikata Družini prijazno podjetje, da bi vedele, katere ugodnosti lahko koristijo. Menijo, da se vedenje o certifikatu med zaposlenimi prenaša bolj z ustnim izročilom, ni pa dobro predstavljena s strani vodstva.

S2 O4: »Ja komunikacija med vodstvom in nami bi morala biti drugačna, boljša. Mogli bi imet občutek in posluh za nas.«

S3 O1: »Mislim, da bi moral bit naš urnik bolj prijazen nam in našim potrebam. Ne vem, mene otroci tud po cel teden ne vidijo, če na primer delam popoldan. Poj pa ne morem sledit njihovi šoli in ne učenju.«

S1 O5: »Mene osebno te nočne ubijajo. Sploh če imam štirko. Ne morem več funkcionirat in komaj se sestavim. Pa še tolk je drugih stvari k bi jih bilo treba spremenit, da bi bilo nam bolje. Sej gre en čas...potem pregoriš. Kar se pa tiče certifikata pa mislim, da bi ga lahko mal bolje predstavili vsem, sploh tistim, ki šele začenjajo, ker ne vem, če prav dobr vejo za kaj se gre...«

3.5 RAZPRAVA

Poklic medicinske sestre sega že v davno preteklost. Skozi zgodovino jo zaznamujejo različni stereotipi požrtvovalnosti, humanosti, razdajanja pomoči potrebnim, velika strokovnost, trdnost in neomajnost. In še bi lahko naštevali. Slediti mora etičnemu kodeksu, ki vključuje etične koncepte, kot so: zvestoba, dober namen, pristnost ter spoštovanje integritete, vrednost in samostojnost pacientov (Lekše, et al., 2021). Vse te kvalitete, ki jih vsaka medicinska sestra poskuša izpolnjevati in dosegati, pa na žalost v večini primerov terjajo svoj davek. Pri medicinskih sestrah tako velikokrat prihaja do preobremenjenosti in izgorevanja, trpita pa tudi njihovo osebno življenje in družina. Dandanes se soočamo z velikim pomanjkanjem kadra, saj medicinske sestre odhajajo iz tega poklica in si zaposlitev najdejo v drugih, manj stresnih delovnih okoljih. Namen diplomskega dela je bil ugotoviti, kako na družinsko in socialno/družbeno življenje

učinkuje naporen tempo vsakdanjega dela, pomanjkanje kadra in vse večje zahteve delodajalcev v zdravstveni negi.

Obremenjenost na delovnem mestu je zaposlenim predstavljala velik problem. Pojavlja se velika fizična obremenjenost, ki je povezana predvsem s pomanjkanjem kadra. Zaposlene morajo v današnjih razmerah velikokrat delati za dva, kar jim v preteklosti ni bilo treba, saj so bile razmere drugačne. Pojavlja se tudi velika psihična obremenjenost, ki je v veliki meri povezana ravno s slabo in pomanjkljivo opravljenim delom. Pojavijo se slaba vest in občutki krivde, ki jo nato prenašajo domov in posledično trpijo tudi domači in prijatelji.

Lekše, et al. (2021) v svojem članku poudarjajo, kako medicinske sestre v svojem poklicu svojo vest pojmujejo kot gonilno silo in nujno potrebno za dobro in kvalitetno opravljeno delo. Ravno vest je tista sila, ki pri medicinskih sestrah vzbudi čut, da delo ni dobro opravljeno, da je zdravstvena nega neakovostna in neizpolnjena in s pomočjo vesti lahko nato sprejmejo določene odločitve. V primeru, da medicinska sestra deluje v konfliktu s svojo vestjo, to povzroča stres. Pri zaposlenih se velikokrat pojavljajo čustvene stiske, saj še vedno velika večina medicinskih sester deluje zaradi močnega etičnega zagona.

Življenje medicinskih sester doma je odraz delovnih pogojev v službi. Ker so preobremenjene že v službi, jim pogosto primanjkuje energije v domačem okolju. Pojavljata se utrujenost in slabo razpoloženje. V mislih ostajajo na delovnem mestu in se ne morejo sprostiti. Svoje vedenje, stres, počutje in čustva vnašajo doma v svoje okolje, govorimo o prelivanju med delom in družino. Je proces, kjer se doživljanje določenih situacij na delovnem mestu prenaša na območje, ki nima nobene povezave z delovnim okoljem, pa vseeno zelo vpliva nanj. V svojih aktivnostih zaposleni ne more biti sproščen in aktiven, saj ga ves čas motijo določena čustva in misli iz delovnega okolja (Šalika, 2024).

Pojavljajo se prepiri med partnerjema in posledično trpi tudi komunikacija doma. Dostikrat se dogaja, da se zaposlene umikajo v svoje misli, premlevajo dogodke v službi.

Svojim partnerjem poskušajo razložiti svoje tegobe delovnega okolja, a jih ti ne razumejo, saj nikoli niso izkusili dela v takem okolju.

Doma trpijo tudi otroci. Pri zaposlenih, ki opravljajo izmensko delo in predvsem delo ponoči, dostikrat prihaja do nerazumevanja odsotnosti, saj jih otroci želijo imeti doma. Starejši otroci jim svoje stiske zaupajo in to pri medicinskih sestrar povzroči še večji občutek krivde in slabe vesti. Pojavlja se strah, da zamujajo otrokov razvoj in da se bo to pokazalo v prihodnosti. Vse to vpliva na čustveno stanje medicinskih sester, ki še vedno želijo dobro opravljati svoje delo in biti na voljo delovni organizaciji, hkrati pa poskrbeti za domače. Primorane so se znajti na različne načine, da bi omilile ta primanjkljaj otrokom, ki so zelo pomembne osebe v življenju. Hvaležne so, da sedaj obstajajo telefoni, saj je tako kontakt z domačimi, sploh otroki, bolj dosegljiv.

Delo medicinske sestre sega na vsa področja življenja, ki ga opravlja. Na delovnem mestu se trudijo po svojih najboljših močeh, razdajo skoraj vso svojo energijo, za domače okolje je nato ostane bolj malo. To se odraža tudi doma pri vseh opravilih. Neopravljeno delo tudi doma jim povzroča dodaten stres in slabo razpoloženje. Namesto da bi svoj prosti čas preživljale z otroki in družino, opravljajo vsa nujna opravila doma. Delo pogosto razdelijo med družinske člane in si tako priborijo nekaj časa, ki ga nato preživijo predvsem v naravi. Povedale so, da se najraje zadržujejo v naravi, kjer se sprostijo in si naberejo novih moči. Veliko svojega časa namenijo tudi svojim otrokom in tako poskušajo nadoknaditi zamujeno.

Ugotavljali smo tudi, koliko svojega časa zaposlene preživijo z domačimi in kaj takrat počnejo. Izkazalo se je, da imajo prostega časa malo, premalo. Želijo si več prostih dni, da bi se lahko spočile in jih preživele z domačimi. Vse večje težave s pomanjkanjem kadra in bolniškimi odsotnostmi zaposlenim onemogočajo preživljanje prostega časa, saj morajo biti razpoložljive za delo. Nekatere so svoje življenje začele dojemati kot neko rutino, ki ji je težko ubežati.

Že Gajser Dvojmoč in Draginc (2015) sta v svojem prispevku ugotavljali in opozarjali na močno ekonomsko krizo, ki se pojavlja v zdravstvu. Najbolj prizadeti so ravno zaposleni

v kavzdravstveni negi. Kadrovska podhranjenost narašča iz leta v leto, že takrat je bila 28-30 %. Problem je v preobremenjenosti in utrujenosti medicinskih sester, zato so izpostavljene stresu, so nezadovoljne in tako trpijo tudi medsebojni odnosi. Posledično je ogrožena varnost pacientov, kljub velikemu prizadevanju medicinskih sester, da se to ne bi zgodilo. V zdravstvu so ustrezni kadrovske normativi zelo pomembni, varčevanje s kadrom in nezaposlovanje nista primerna. Ogrožena pa sta tudi varnost in zdravje današnjih zaposlenih.

Tudi udeleženke v naši raziskavi so to potrdile, opazijo namreč vse več delovnih obremenitev in s tem povezanega stresa na delovnem mestu. Pogoste bolniške odsotnosti in odhajanje medicinskih sester vso situacijo še poslabšujejo. Želijo si stabilno in dobro delovno okolje z dobro kadrovske zasedenostjo in delovni urnik, ki bo bolj naklonjen tudi njim. Želijo si, da bi vodja dovolil več menjav turnusa. Zaposlenim veliko pomenijo dobra delovna klima, medsebojno spoštovanje, trden in dober tim. Tudi pohvala za dobro opravljeno delo je vedno dobrodošla. Stres in tegobe, ki se pojavijo na delovnem mestu, zaposlene rade rešujejo sproti. Veliko jim pomenijo sodelavci in pogovor.

Že Kavšak in Prosen (2021) v svojem znanstvenem članku predstavljata, kako pomemben je dober tim in kako dobri medsebojni odnosi vplivajo na zadovoljstvo pri delu in pojav izgorevanja. Zavedati se moramo, da veliko svojega časa ljudje preživimo na delovnem mestu. Predvsem zdravstveni delavci veliko več svojega časa preživijo s svojimi sodelavci, saj pogosto delajo tudi med prazniki in vikendi. In ravno dobri odnosi pripomorejo k dobremu počutju na delovnem mestu in zvišanju kvalitete opravljenega dela. V dobro delujočem timu se delijo znanje in zelo potrebne izkušnje o zdravju in skrbi za pacienta. Tudi zaposlene v moji raziskavi so poudarile, da so jim pri delu zelo pomembni dobri odnosi s sodelavci, saj ravno ti kmalu začutijo in prepoznajo mnoge tegobe, ki jih pestijo. Pogovor in tolažba sodelavcev pogosto omili stres in ponuja neko sprostitvev.

Delovne obremenitve se kažejo tudi pri razporejanju dela. Vodje poskušajo ugoditi prošnjam in željam zaposlenih, a ravno zaradi pomanjkanja kadra je to vse težje. Pojavlja se veliko bolniških odsotnosti, ki pomembno pripomorejo k težavnemu razporejanju

delavcev. Šolske počitnice pogosto predstavljajo problem, saj bi tudi zaposlene rade več časa preživele s svojimi otroki. Pojav bolniške odsotnosti vse pogostejše to onemogoča. Zaposlene poudarijo, da je želje potrebno upoštevati za vse enako. Nepristranskosti ne želijo, saj to slabo vpliva na delovno vzdušje. Če so vsi obravnavani enako, raje hodijo na delo.

3.5.1 Omejitve raziskave

Omejitev raziskave je v tem, da je bila omenjena raziskava naše prvo tako delo, posledično je bil lahko sam postopek tvorjenja neoptimalen. Z moderiranjem fokusnih skupin predhodno nismo imeli veliko stika in je bilo zato potrebnega kar nekaj usmerjanja s strani mentorice. Udeleženke so bile sicer zainteresirane pristopiti k raziskavi in so se nanjo dobro odzvale, lahko pa je omejitev medsebojno poznanstvo udeleženk raziskave in zato potencialni zadržki pri opisovanju družinskega življenja.

3.5.2 Doprinos za stroko in nadaljnje raziskovalno delo

Tema diplomskega dela je aktualna in predstavlja veliko možnosti za nadaljnje raziskovalno delo. Vsi se zavedamo, da so današnje razmere v zdravstvu slabe in nič ne kaže, da se bodo kmalu spremenile. Zaposleni so utrujeni in izčrpani tako fizično kot tudi psihično. Zaradi tega zbolevalo in krog se ponavlja. S podobnimi raziskavami bi v prihodnosti lahko nadaljevali s poudarjanjem te problematike in jo mogoče razširili tudi na druga podobna delovna okolja. Le tako bi mogoče lahko dokazali, da zdravstvenemu kadru in medicinskim sestram res ni lahko, trudijo se po najboljših močeh, pri tem pa same izgorevajo.

4 ZAKLJUČEK

V zdravstvenem sistemu je prisotnih mnogo težav in delavci to zelo občutijo. To se odraža v njihovem zdravju in življenju izven ustanove, kjer delajo. Kljub temu pa je še vedno možno zaznati, da so delavcem pacienti pomembni in da o njih velikokrat razmišljajo tudi doma. Še vedno se čuti obstoj močnega timskega duha in povezanosti med delavci. Medicinske sestre vedno bolj delujejo ob etičnem zagonu in za njih bi bilo lahko poskrbljeno bolje. Zdi se, da delovne organizacije izgubljajo stik s svojimi zaposlenimi in to pri njih povzroča nelagodje in različne stiske. Kljub različnim certifikatom, kot je na primer Družini prijazno podjetje, vladajo precej naporen tempo in težki pogoji dela. Vodje se trudijo zagotoviti enake delovne pogoje za vse, vendar jim to delo otežujejo kadrovski primanjkljaj in vse bolj pogoste bolniške odsotnosti. Kadrovska stiska v bolnišnicah se z leti samo še pogloblja, kar je že privedlo do tega, da kljub velikemu veselju do izbranega poklica in pripadnosti svojemu timu in delu zaposleni enostavno obupajo.

Skladno z izsledki fokusnih skupin se ugotavlja sistemsko pomanjkanje kadra, preobremenjenost, pomanjkanje energije in posledično zapostavljanje družinskega življenja, stalna psihična obremenjenost in razmišljanje o delu tudi izven delovnega časa.

Sklepamo lahko, da dokler bodo v zdravstvenem sistemu obstajali takšni pogoji dela, se bo za ta poklic odločalo vedno manj ljudi. Mladi vidijo, kako poteka delo in kaj kmalu lahko prepoznajo mnoge tegobe, ki jih prestajajo zaposleni in zaradi tega ne želijo nadaljevati svoje karierni poti v tem poklicu. Tudi tisti, ki v njem še vztrajajo, si bodo najverjetneje kaj kmalu poiskali kakšno drugo delo ali pa jih bodo k temu prisilile bolezni, izgorelost in slabe razmere v družinah zaposlenih.

5 LITERATURA

Akram, J.R., Vafa, F. & Pejman, M., 2018. Factors affecting quality of life and marital satisfaction among married nurses and nursing assistants. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10(6), pp.1460-1466. 10.4103/ATMPH.ATMPH_28_17.

Bahun, M. & Jeriček Klanšček, H., 2023. Doživljanje neizvedene zdravstvene nege pri medicinskih sestrah: integrativni pregled literature. *Obzornik zdravstvene nege*, 57(1), pp. 43-52. 10.14528/snr.2023.57.1.3173.

Banjac, M., 2020. *Uvod v kvalitativne metode zbiranja podatkov opazovanje, intervju in fokusna skupina*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Certifikat Družini prijazno podjetje, 2022. *Katalog ukrepov*. [online] Available at: <https://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/> [Accessed 24 March 2025].

Cvitkovič, I., 2022. Kakovost življenja – ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja. *Revija za univerzalno odličnost*, 11(3), pp. 271-280. 10.37886/ruo.2022.019.

Gajser Dvojmoč, L. & Draginc, A., 2015. Vpliv ekonomske krize na pojav izgorelosti medicinskih sester. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, 2015, UDK 331.442:614.2.

Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C.I.A., Finco, G., D'Aloja, E., Contu, P. & Campagna, M., 2019. The role of collective affective commitment in the relationship between work–family conflict and emotional exhaustion among nurses: A multilevel modeling approach. *BMC Nursing*, 18(1), pp. 1-9. 10.1186/s12912-019-0329-z.

Jor, A., Sadeghmoghadam, L., Mazloun Shahri, S.B. & Khosravan, S., 2023. The Effect of a Family-centered Program to Manage Domestic Roles on Marital Satisfaction in Female Nurses. *Journal of Research & Health*, 13(1), pp. 51-58. 10.32598/JRH.13.1.2063.2.

Kashyap, E. & Kaur, S., 2021. Importance of Work Life Balance: A Review. *Ilkogretim Online Elementary Education Online*, 20(5), pp. 5068-5072. 10.17051/ilkonline.2021.05.567.

Kavšak, A. & Prosen, M., 2021. Vpliv zadovoljstva z delom na pojav izgorelosti med medicinskimi sestrami: kvalitativna opisna raziskava. *Obzornik zdravstvene nege*, 55(1), pp. 7-15. 10.14528/snr.2021.55.1.3018.

Kim, M. & Windsor, C., 2014. Resilience and Work-life Balance in First-line Nurse Manager. *Asian Nursing Research*, 9(2015), pp. 21-27. 10.1016/j.anr.2014.09.003.

Klemenčič, S. & Hlebec, V., 2007. *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Kordeš, U. & Smrdu, M., 2015. *Osnove kvalitativnega raziskovanja: univerzitetni učbenik*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.

Lekše, S.Š., Drnovšek, R., Žibert, A. & Kapun, M.M., 2021. Slaba vest in izgorelost medicinskih sester v enotah intenzivne nege in terapije. *Obzornik zdravstvene nege*, 55(3), pp. 169-179. 10.14528/snr.2021.55.3.3007.

Meglić, M., 2015. *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot del družbene odgovornosti podjetij: magistrsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.

Mrak, Z. & Smrekar, M.M., 2016. *Zadovoljstvo medicinskih sester z delom in odnosi na Kirurški kliniki Univerzitetnega kliničnega centra Ljubljana: magistrsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Obreza, M., 2018. *Vpliv pridobitve certifikata »družini prijazno podjetje« na obremenjenost zaposlenih v socialnovarstvenih zavodih: magistrsko delo*. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.

Plohl, B., 2013. *Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja medicinske sestre: diplomsko delo*. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.

Prelec, A. & Skela-Savič, B. 2023. Razlogi za zapuščanje poklica med medicinskimi sestrami v bolnišnicah: integrativni pregled literature. *Obzornik zdravstvene nege*, 57(2), pp. 117-129. 10.14528/snr.2023.57.2.3203.

Rok, V., 2019. *Etika skrbi: skrb medicinskih sester zase: diplomsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta.

Šalika, A., 2024. *Emocionalno delo medicinskih sester in njihovo družinsko življenje: magistrsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Škerjanc, E., 2018. *Vpliv obremenjenosti medicinskih sester na medosebne odnose v zdravstveni negi: magistrsko delo*. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.

Štraus, T., 2013. *Organizacijska klima ter kazalci zadovoljstva medicinskih sester v zdravstveni negi: magistrsko delo*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.

Zupan, G., 2016. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: diplomsko delo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.

6 PRILOGE

6.1 PRILOGA 1: DOPIS ZA UDELEŽENCE FOKUSNIH SKUPIN

PRIVOLITEV K RAZISKAVI

Spoštovani.

Sem Tanja Vozelj, študentka 3. letnika zdravstvene nege na Fakulteti za zdravstvo Angele Boškin. Pišem diplomsko delo z naslovom Učinki dela na socialno in družinsko življenje medicinskih sester – kvalitativna raziskava, pod mentorstvom Mateje Bahun, viš. pred. Metoda raziskovanja je fokusni intervju. Vaše odgovore bomo posneli in jih nato dobesedno prepisali. Raziskava je anonimna, vaši podatki ne bodo javno razkriti. Prosila bi, če z svojim podpisom potrdite sodelovanje v tej raziskavi.

Podpis: _____