

FAGFELLEVDERT ARTIKKEL

Hvorfor blir jeg i jobben? En kvalitativ studie om intensivsykepleieres arbeidsforhold

Siw-Cathrin Krybelsrud

Intensivsykepleier

Klinikk for anestesi- og intensivmedisin, St. Olavs hospital, Trondheim og Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim

Ane Kamsvåg

Intensivsykepleier

Klinikk for hjertemedisin, St. Olavs hospital, Trondheim og Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim

Viggo Mastad

Universitetslektor og avdelingssjef sykepleie

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim og Nevroklínikken, St. Olavs hospital, Trondheim

Kari Hanne Gjeilo

Førsteamanuensis og forskningssykepleier

Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim og Klinikk for hjertemedisin, St. Olavs hospital, Trondheim

Nærværsfaktor

Intensivsykepleie

Jobbtilfredshet

Jobbmotivasjon

Kvalitativ metode

Sykepleien Forskning 2025;20(99714):e-99714

DOI: [10.4220/Sykepleienf.2025.99714](https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2025.99714)

Sammendrag

Bakgrunn: Det er stor mangel på intensivsykepleiere i Norge. Behovet for intensivsykepleiere ble ekstra tydelig da covid-19-pandemien brøt ut. Mye tyder på at behovet for intensivsykepleiere fortsatt vil øke. Det har vært satt søkelys på hvorfor intensivsykepleierne slutter, der de negative sidene ved yrket har fått mye oppmerksomhet. Mange trives i jobben,

og det er essensielt å vite hva intensivsykepleierne opplever som viktig for å bli værende i yrket, slik at disse faktorene kan styrkes.

Hensikt: Studiens hensikt var å undersøke hvilke nærværsfaktorer som er viktige for erfarne intensivsykepleiere for at de skal bli værende i yrket.

Metode: Vi gjennomførte en kvalitativ studie med ni individuelle, semistrukturerte intervjuer av intensivsykepleiere fra tre ulike intensivavdelinger ved St. Olavs hospital. Intervjuene ble gjennomført våren 2023. Informantene hadde over ti års ansiennitet og jobbet i 70–100 prosent stilling. Datamaterialet ble analysert med systematisk tekstkondensering.

Resultat: Analysen resulterte i seks kategorier, som ble fordelt på tre overordnede temaer: 1) «Mening og variasjon» beskrev intensivsykepleiernes motivasjon i arbeidshverdagen og innebærer at arbeidsdagene aldri er like, samt opplevelsen av yrkesstolthet, 2) «Et godt miljø» beskrev viktigheten av gode relasjoner med kolleger og lederen for å trives på jobb, og 3) «Faglig engasjement» beskrev behov og muligheter for kontinuerlig utvikling samt betydningen av opparbeidet erfaring.

Konklusjon: Studien gir økt forståelse for viktige nærværsfaktorer som kan bidra til at intensivsykepleiere blir værende i yrket. Hovedfunnene i studien viser at arbeidsmiljø, faglig utvikling og mening med arbeidet var viktige for å oppleve balanse mellom krav og kontroll i arbeidshverdagen. Funnene kan brukes på ulike nivåer i helsevesenet for å beholde intensivsykepleiere i yrket.

Introduksjon

Da covid-19-pandemien brøt ut i 2020, ble det avdekket behov for større intensivkapasitet og bedre intensivberedskap ved norske sykehus. I tillegg ble intensivsykepleiernes kompetanse synliggjort (1–3). Det finnes ikke noe offisielt register over antallet intensivsykepleiere i Norge, men Statistisk sentralbyrå (SSB) anslo i 2019 at det fantes rundt 2500 yrkesaktive intensivsykepleiere i landet (4).

Behovet for behandling av akutt og kritisk syke pasienter øker stadig og knyttes til den demografiske utviklingen med flere eldre, høyere levealder og den medisinsktekniske utviklingen med nye behandlingsformer og bedre behandlingstilbud (5, 6).

Helsepersonellkommisjonens utredning «Tid for handling» fremhevet utfordringer og konflikter rundt tjenestetilbudet knyttet til denne demografiske utviklingen og det økende behovet for behandling. Utredningen påpekte også behovet for økt spesialisering i helsetjenesten og utfordringer med å sikre tilstrekkelig og kompetent personell (6).

Både nasjonalt og internasjonalt har det vært lagt vekt på å identifisere tiltak for å unngå fremtidig mangel på intensivkompetanse (2, 3). Mange intensivsykepleiere ser ikke for seg å jobbe som intensivsykepleiere frem til pensjonsalderen (7).

I tillegg til at det er vanskelig å beholde intensivsykepleiere, har sykehusene utfordringer med å rekruttere nye (6, 8). Samtidig finnes det ingen stor reserve av intensivsykepleiere ettersom mange allerede jobber i andre stillinger innenfor helsesektoren, eksempelvis med fagutvikling og kvalitetsarbeid (9).

Intensivsykepleiere er en av yrkesgruppene ved norske sykehus der mangel oftest dekkes med innleide vikarer fra bemanningsbyråer. Dette er en stor utgift for helseforetakene (6).

For å undersøke hva som motiverer ansatte til å bli i yrket, er begrepet «nærværsfaktor» relevant. Nærværsfaktorer handler om egenopplevd mening i arbeidshverdagen, psykososiale faktorer som øker sannsynligheten for å være i jobb, og som handler om relasjonene til kolleger, interessante arbeidsoppgaver og god ledelse (10, 11). *Nærværsfaktorer* er faktorer som bidrar til at ansatte blir i jobben og ikke blir sykmeldte. Det motsatte er *fraværsfaktorer*.

Vi gjorde et systematisk litteratursøk i forkant av studien. Det viste at tidligere studier i stor grad har sett på negative sider ved yrket, som fysisk belastning, stress og utbrenthet samt frafall fra yrket: *intention to leave*. Bare noen få studier har lagt vekt på hva som gjør at intensivsykepleiere trives og ønsker å bli i jobben: *intention to stay* (12–20).

Studiene beskrev at intensivsykepleiernes arbeidsmiljø og samarbeid seg imellom var viktig for jobbtilfredsheten (13–20). Studier har vist at intensivsykepleiere som føler seg betydningsfulle på jobb, ønsker å bli værende i yrket. Det er betydningsfullt å bruke egen kompetanse og erfaring i arbeidet (19, 20).

Det ble også sett på som viktig å få være til stede for mennesker i sårbare situasjoner (16, 19). Andre studier handler om intensivsykepleieres trivsel med å utvikle egen kompetanse (16). En studie viste også at intensivsykepleiere med ansiennitet over ti år var mer tilfredse i jobben enn intensivsykepleiere med kortere ansiennitet (15).

Ingen av studiene var gjennomført i en skandinavisk intensivkontekst, noe som er en vesentlig mangel fordi organiseringen av avdelinger kan være forskjellig og rollen som intensivsykepleier varierer. Samtidig er også rammene for arbeidslivet svært forskjellige.

For å imøtekomme fremtidens behov for forsvarlig helsehjelp er det essensielt å beholde intensivsykepleiere i spesialisthelsetjenesten (6).

Hensikten med studien

Manglende dybdekunnskap om nærværsfaktorer var årsaken til at vi ønsket å undersøke hva som bidrar til at erfarne intensivsykepleiere blir værende i yrket. Vi tok utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål:

«Hvilke nærværsfaktorer beskriver erfarne intensivsykepleiere som viktige for å bli værende i yrket?»

Metode

Studien hadde et kvalitativt design. Vi fulgte COREQ-sjekklisten for rapportering av kvalitativ forskning (21). De to førsteforfatterne er nyutdannede intensivsykepleiere, tredjeforfatteren er en erfaren intensivsykepleier og leder, mens sisteforfatteren er forsker uten intensivbakgrunn.

Utvalg og datainnsamling

I perioden mars til mai 2023 gjennomførte vi ni semistrukturerte intervjuer med intensivsykepleiere fra tre intensivavdelinger ved universitetssykehuset St. Olavs hospital. Inklusjonskriteriene for å delta i studien var pasientnært arbeid som intensivsykepleier i minimum ti år i 70–100 prosent stilling.

Informantene hadde jobbet gjennomsnittlig i 18,8 år som intensivsykepleiere. Det var sju kvinnelige og to mannlige deltakere. Informantene ble rekruttert via invitasjoner som ble sendt ut på e-post til avdelingslederne samt hengt opp på vaktrommene. Alle som henvendte seg for å delta, ble inkludert i studien. Vi testet først intervjuguiden med et pilotintervju av en intensivsykepleier som ikke oppfylte inklusjonskriteriene ([vedlegg 1](#)).

Intervjuene ble gjennomført på et egnet rom i avdelingen. De varte i snitt i 28 minutter og ble tatt opp med lydopptaker. Rett etter intervjuene transkriberte vi teksten. Etter åtte intervjuer opplevde vi metning i materialet. Vi valgte likevel å ta med ytterligere én deltaker fordi han var mann, som ville gi større bredde i utvalget.

De to førsteforfatterne foretok intervjuene. De hadde kjennskap til flere av deltakerne gjennom studentpraksis og jobb. Informantene ble derfor fordelt slik at ingen intervjuet sine egne kolleger.

Analyse

Vi analyserte intervjuene ved å bruke systematisk tekstkondensering (22). Førsteforfatterne gjorde analysen sammen. Datamaterialet ble analysert i fire trinn. I tillegg la vi til et femte trinn for å få en samlet og forbedret oversikt over kategoriene (tabell 1):

1. Vi leste først gjennom materialet for å danne oss et helhetsinntrykk og finne foreløpige koder.
2. De foreløpige kodene ble lagt til grunn da vi på nytt gikk gjennom datamaterialet for å finne meningsbærende enheter, som videre ble sortert i kodegrupper.
3. Vi kondenserte og sorterte de meningsbærende enhetene til underkategorier innenfor hver kodegruppe.
4. Den kondenserte teksten ble satt sammen til et resultat, en analytisk tekst. Underkategoriene ble deretter fordelt i kategorier.
5. Til slutt fordelte vi kategoriene i overordnede temaer.

Tabell 1. Eksempel på analyseprosessen

Meningsbærende enhet	Kondensert sitat	Underkategori	Kategori	Tema
«Det er vel det at jeg har et godt miljø da, det har veldig mye å si for det å være og å bli værende et sted. Jeg har gode kolleger, jeg kjenner kollegene mine, jeg vet hva de er gode for i en eventuell akutt situasjon [...] En trygghet der. Så det har mye å si, at vi har en god dialog. Og når jeg jobber 100 prosent og har jobbet i veldig mange år, så blir det nesten som en liten familie også.»	Miljøet er viktig for å bli værende. Jeg har gode kolleger som jeg kjenner godt og samarbeider godt med, som gir meg trygghet i arbeidshverdagen. De ansatte på avdelingen blir som en familie.	Det kollegiale er viktig for trivselen, men også for å føle seg trygg på jobb.	Som en liten familie	Et godt miljø
«Men jeg opplever at min nærmeste leder ser meg, gir meg positive tilbakemeldinger, hilser, selv om man er opptatt med andre ting, oppfordrer meg til å komme til henne om det er noe.»	Å bli sett og få positive tilbakemeldinger fra leder er viktig. Leder oppfordrer til å ta kontakt om det er noe man trenger å snakke om.	En opplevelse av å bli verdsatt og få tilbakemeldinger på at man gjør en god jobb.	Ledelse	

Etiske overveielser

Studien ble meldt til Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (referansenummer 769705). I tillegg søkte vi til klinikkenes forskningsutvalg og avdelingsledere for å rekruttere deltakere til studien. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) var forskningsansvarlig for studien. Vi innhentet skriftlig samtykke fra alle informantene.

Alle dataene ble behandlet konfidensielt og lagret på et totrinns autentisert lagringsområde ved NTNU. Vi sikret deltakernes personvern ved å anonymisere informasjonen. Derfor har vi ikke beskrevet informantene i detalj.

Resultater

Analysen resulterte i følgende temaer: «Mening og variasjon», «Et godt miljø» og «Utvikling og faglig engasjement».

Mening og variasjon

Yrkesstolthet

Alle informantene mente at det var meningsfullt og givende å utgjøre en forskjell og være til stede for pasienter og pårørende i sårbare situasjoner. Det var også viktig for trivselen. Intensivsykepleierne opplevde det som meningsfullt å se pasienter i bedring, men også å kunne bidra til en verdig død der behandlingen ikke førte frem.

De syntes det var givende å jobbe med sårbare mennesker og anså arbeidet som samfunnsnyttig. Informant 9 uttrykte det slik: «Finner man mening med arbeidslivet sitt, blir man der.»

Flere informanter beskrev mange tøffe situasjoner i yrket, men gode tilbakemeldinger på arbeidet deres bidro til at de klarte å håndtere situasjonene. Dette gjorde at intensivsykepleierne opplevde yrkesstolthet.

Variert arbeidshverdag

En variert arbeidshverdag ble beskrevet som en verdifull nærværsfaktor. Intensivsykepleierne opplevde at utfordringer og uforutsette hendelser var spennende. Mangfoldet av pasienter, kompleksiteten og uforutsigbarheten i hverdagen ble beskrevet som viktige faktorer for å trives.

Informant 9 beskrev hverdagene slik: «To pasienter kan ha samme diagnose, men oppfører seg på to forskjellige måter. Det er det som gjør det spennende å være intensivsykepleier, absolutt.»

Det var positivt med varierte arbeidsoppgaver. Fleksibilitet og arbeidsdager som aldri er like, ble sett på som viktig. Noen informanter uttrykte at selve intensivpasienten og overvåkning av postoperative pasienter var mest spennende å jobbe med. Andre likte vakter uten pasientansvar, slik at de kunne bistå der det var behov. Variasjonen var en sentral faktor for å bli værende i yrket, som skapte en nysgjerrighet for faget.

Å få styre sin egen arbeidshverdag og ha innflytelse på eget arbeid viste seg å være sentralt for å trives på jobb. I tillegg ble variert arbeidsbelastning trukket frem som en essensiell faktor. Flere informanter beskrev en travel og belastende arbeidshverdag, men at rolige perioder veier opp for de travle.

Informant 4 sa: «Det er svingende fra dag til dag, uke til uke. Av og til må man jobbe veldig hardt, og av og til er det late dager.»

Turnus ble trukket frem som en positiv faktor knyttet til det å ha en variert arbeidshverdag. Det var avgjørende for intensivsykepleierne å ha innflytelse på egen arbeidsplan, noe som igjen bidro til at turnusarbeidet ble enklere. Noen var opptatt av å unngå nattevakter, mens det for andre var viktig at turnusen passet familielivet.

Et godt miljø

Som en liten familie

Alle intensivsykepleierne trakk frem gode kolleger som noe av det mest sentrale og verdifulle for ønsket om å bli i yrket. De beskrev at et godt og støttende miljø bidro til trivsel og fine arbeidshverdager. Det hjalp dem med å håndtere stress i travle perioder. De fremhevet også et godt arbeidsmiljø og en kultur for å hjelpe hverandre.

Informantene opplevde at de var flinke til å ta vare på hverandre. Det var rom for å hjelpe hverandre, både ved å be om bistand og være i forkant og rekke ut en hjelpende hånd. Intensivsykepleierne anså også samarbeid med andre profesjoner som betydningsfullt og avgjørende for et godt arbeidsmiljø.

De opplevde det som en trygghet å ha kompetente kolleger rundt seg. Informant 4 beskrev det kollegiale slik: «Og så har vi veldig gode kolleger på min avdeling, folk jobber veldig intenst sammen, og ja. Det blir liksom som en familie.»

Flere informanter uttrykte at sosiale settinger utenfor jobb bidro til tettere relasjoner. De opplevde at de kom nærmere innpå hverandre, noe som igjen bidro til et bedre samarbeid på jobb. Gode relasjoner ble sett på som avgjørende for at de skulle kjenne seg trygg på arbeidsplassen, og hjalp dem med å ha gode samtaler etter tøffe situasjoner. Informant 7 uttrykte: «Arbeidskollegene mine, jeg er veldig glad i dem, faktisk.»

Ledelse

Å ha en leder som er trygg og legger en innsats i ansattes trivsel på jobb, var avgjørende for å trives på jobb. Intensivsykepleierne syntes det var viktig at lederen kommer med tilbakemeldinger og samtidig er åpen for å ta imot tilbakemeldinger selv. En leder som motiverer og oppfordrer til å ta opp vanskelige ting, var betydningsfullt.

For intensivsykepleierne var det essensielt at lederen ser de ansatte som enkeltpersoner og har en likestilt holdning. Informant 7 sa følgende: «Jeg opplever at min nærmeste leder ser meg, gir meg positive tilbakemeldinger, hilser, selv om man er opptatt med andre ting, oppfordrer meg til å komme til henne om det er noe.»

Utvikling og faglig engasjement

Faglig påfyll

Intensivsykepleierne ga uttrykk for at egen utvikling i yrket var prioritert. Flere trakk frem at avdelingene gjør mye for å gjennomføre planlagte fagdager og kurs. Informantene snakket om viktigheten av å få mulighet til å holde seg oppdatert på teori og praktiske ferdigheter, slik at de håndterer medisinskteknisk utstyr godt og har kompetansen på kritisk syke pasienter.

Informant 6 sa: «Faglig påfyll er viktig. Det gjør at interessen for faget og kompetansen holdes oppe.»

Flere påpekte sin egen nysgjerrighet og interesse for yrket. Ved å holde interessen for faget oppe og trigge nysgjerrigheten ble arbeidshverdagen mer spennende og ga økt trivsel. Mange mente også at et faglig miljø med faglige diskusjoner innad i ansattgruppen var nødvendig og positivt, og at det var mye å lære av kolleger og studenter.

Faglig trygghet

Erfaring og faglig trygghet i faget og for pasientgruppen gjorde arbeidet mindre belastende og var vesentlig for å bli værende på arbeidsplassen. Intensivsykepleierne anså erfaring som en medvirkende faktor til å finne ro i hverdagen og få opplevelsen av kontroll.

Intensivsykepleierne beskrev dette som «å flyte på erfaring», slik at de ikke hele tiden trengte å strebe etter å håndtere arbeidet.

Egen erfaring kunne også brukes til å støtte kolleger. Intensivsykepleierne syntes det var givende og motiverende å være en støtte for mindre erfarne kolleger. Informant 2 sa: «Jeg har vært borti veldig mye, og det er mange som kan komme til meg og spørre meg om ting. Og jeg har fått tilbakemelding om at 'det er så bra at du vet', 'det er så bra at du er her' og sånn, [det] gjør jo at man blir ekstra motivert.»

Diskusjon

Vi fant flere faktorer som er avgjørende for at intensivsykepleiere velger å bli værende i jobb over tid. De fleste deltakerne var enig om hvilke nærværsfaktorer som var viktige.

Mening og variasjon som motivasjon i yrket

Vår studie viste at intensivsykepleiere opplevde mening og yrkesstolthet i hverdagen, noe som hadde stor betydning for hvordan de trivdes på jobb. Ifølge Nytrø (23) blir innhold og mening i arbeidshverdagen høyt rangert som en viktig arbeidsmiljøfaktor på arbeidsplassen.

Yrkesstolthet kan anses som en sentral nærværsfaktor for intensivsykepleiere. Flere studier støtter at det å føle seg viktig for pasienten bidrar til opplevelsen av yrkesstolthet og mening i arbeidet (16, 19, 20).

Funnene viste at det er verdifullt med fleksible og varierte arbeidsoppgaver.

Intensivsykepleierne så på turnus som positivt fordi det bidro til varierte hverdager. Våre funn står dermed i kontrast til tidligere forskning, som viser at turnusarbeid i stor grad oppleves som en negativ side ved yrket (24).

Den positive holdningen forutsatte imidlertid muligheten til å påvirke sin egen turnus. Turnus kan dermed både være en nærværsfaktor og en fraværsfaktor. Det viser at forholdet mellom nærværs- og fraværsfaktorer er komplisert og kan variere mellom grupper og individer.

Det kompliserte samspillet mellom nærværs- og fraværsfaktorer fremkom også i en britisk studie som undersøkte forholdet mellom *intention to stay* og *intention to leave*. Studien viste at tilstedeværelse av nærværsfaktorer ikke nødvendigvis var ensbetydende med at helsearbeiderne ikke sluttet i jobben (25). Det er balansen mellom fraværs- og nærværsfaktorer som er det avgjørende.

Intensivsykepleierne i studien vår syntes komplekse og uforutsigbare pasienter var en positiv utfordring. Spenningen bidro til at hverdagen ikke ble rutinepreget og kjedelig. Dette funnet samsvarer med forskning som indikerer at mennesker som jobber med intensivpasienter, liker

spenning og høyt tempo (18, 20). Studier av nærværsfaktorer må derfor ta hensyn til kjennetegnene ved intensivsykepleieryrket.

Forskning viser at intensivsykepleiere ofte er utsatt for stress og utbrenthet, som medfører at de slutter i jobben (26). Våre funn viser at intensivsykepleiere liker variasjon i arbeidsbelastningen, men den forutsetter balanse mellom travle og rolige perioder. Variasjon i arbeidsoppgavene bidrar til arbeidsglede, og monotont arbeid gir kjedsomhet og misnøye (27). Slik sett kan variasjon betraktes som en beskyttende faktor mot belastningene i yrket.

Viktigheten av et godt arbeidsmiljø og sosial støtte

Det kollegiale var betydningsfullt for intensivsykepleierne. De anså det som et felles ansvar å gjøre en innsats for et godt arbeidsmiljø. Flere studier bekrefter dette funnet. De viser at sosial støtte er en av de viktigste faktorene for å bli værende i arbeid og trives på jobb (20, 27, 28).

Studien vår viser at det kollegiale dessuten er essensielt for å håndtere stress i hverdagen. Dette funnet støttes av tidligere forskning, som viser at sosial støtte veier opp for høyt arbeidspress. Turnover og arbeidspress fører til et dårligere sosialt miljø og dermed mangel på sosial støtte (28).

Våre funn viser at det er enklere å skape gode relasjoner med kolleger utenfor jobb. Sosiale aktiviteter på fritiden bidrar til økt trygghet på arbeidsplassen. Det er derfor sentralt at det tas initiativ til og legges til rette for slike sosiale sammenkomster.

Tidligere forskning viser at et godt arbeidsmiljø har stor betydning for arbeidstilfredsheten (14, 20). En studie viste at kolleger som jobber med kritisk syke pasienter, opplevde større grad av kollegastøtte enn ved andre avdelinger der pasientene ikke var like syke (20). Deltakerne beskrev det samme som i vår studie; kolleger blir som familie.

Våre funn viser at en trygg og støttende leder som aktivt involverer de ansatte, er en viktig nærværsfaktor for intensivsykepleierne for at de skal trives på jobb. Tidligere studier viser at intensivsykepleieres relasjon til lederen sin påvirker om de blir værende i jobb eller ikke. God støtte fra lederen er avgjørende (27, 29, 30). Våre funn viser det samme, nemlig viktigheten av en leder som oppfordrer til samarbeid og støtter de ansatte i hverdagen.

Intensivsykepleieres engasjement for faget

For informantene i vår studie var faglig utvikling og nysgjerrighet for faget vesentlig for ønsket om å bli værende på arbeidsplassen. Tidligere forskning viser at muligheter for egenutvikling reduserer oppfatningen av arbeidspress, samtidig som det bidrar til arbeidsglede. Dette øker igjen evnen til å håndtere et arbeidspress som stadig endrer seg, og medvirker dermed til at ansatte blir værende i yrket (27, 28).

Mangel på utviklingsmuligheter er en av årsakene til at intensivsykepleiere velger å si opp. Miljøet på intensivavdelinger er blant annet preget av raske teknologiske fremskritt, som krever at de ansatte konstant utvikler seg (28, 31). Dette funnet samsvarer med våre funn, der

intensivsykepleierne uttrykte at det er avgjørende å holde seg oppdatert på teori og praksis for å håndtere og ha kontroll på arbeidsoppgaver.

Balanse mellom krav og kontroll

Intensivsykepleierne anså lang arbeidserfaring som verdifullt, som bidro til at arbeidet virket mindre belastende. Erfaring gir trygghet og kan bidra til økt kontroll i arbeidshverdagen. Sykepleie er et yrke der man utsettes for høye krav med liten kontroll i arbeidshverdagen (32, 33). Liten opplevelse av kontroll sammen med høye krav har vist seg å ha betydning for blant annet stressbelastning (33).

Erfaring gir ikke nødvendigvis bedre kontroll over den uforutsigbare arbeidshverdagen, men det kan tenkes at intensivsykepleiere med lang erfaring håndterer den bedre. En viss grad av fleksibilitet, enten det gjelder organisering av arbeidet eller turnus, er også noe som kan bidra til økt opplevelse av kontroll. Våre funn støttes av prinsippene i krav-kontroll-modellen, som er en klassisk arbeidsmiljømodell (23).

Den ene av de to hypotesene i modellen, «bufferhypotesen», viser at ansatte som har sosial støtte på jobb og kontroll i arbeidet, tåler høye arbeidskrav. Modellen og våre funn kan brukes for å fremme nærværsfaktorer blant intensivsykepleiere. Funnene våre sammenfaller også med funnene i en nyere studie, som konkluderte med at det å bli værende i yrket avhenger av et komplekst samspill mellom flere faktorer over tid (34).

Studiens styrker og begrensninger

Studien hadde et kvalitativt design som bidro til at vi kunne gå mer i dybden enn hva tidligere spørreskjemastudier har gjort. Vi opplevde at det kom frem nye perspektiver i studien, slik som betydningen av turnusarbeid og det å omgås med kolleger på fritiden.

Det var tydelige inklusjonskriterier i studien, noe som øker validiteten. Informantene kom fra tre ulike intensivavdelinger, men delte likevel mange av de samme opplevelsene. Dette gjør at funnene kan være overførbare også til andre intensivavdelinger. Det kan være en styrke for studien at vi kjente til noen av informantene, og at dette bidro til en enklere rekruttering.

I forkant av intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide som ble testet med et pilotintervju. Etter intervjuprosessen så vi likevel at spørsmålene kunne vært stilt på andre måter for å få større variasjon i datamaterialet. En annen svakhet er at inklusjonskriteriene gjorde at vi kan ha mistet relevante deltakere i lavere stillingsandeler.

Intervju- og analyseprosessen kan ha vært påvirket av vår forforståelse og interesse for temaet, noe vi var bevisst på og drøftet både før og underveis i forskningsprosessen. Vi ser det imidlertid som en styrke for troverdigheten av funnene at forfatterne hadde ulik bakgrunn og forforståelse. Vi analyserte og drøftet funnene sammen. På den måten kan vi ha identifisert flere nyanser i datamaterialet enn om vi hadde analysert det hver for oss (22).

Studien bygger på et grundig, systematisk litteratursøk. Vi kan imidlertid ikke utelukke at relevant «grå litteratur» ikke har blitt fanget opp. Vi kan heller ikke utelukke at kjennskapen til noen av informantene kan ha medført at informasjon holdes tilbake (35).

Konklusjon

Studien gir nyttig kunnskap om nærværsfaktorer som kan bidra til at erfarne intensivsykepleiere blir værende i yrket. Hovedfunnene viser at det er viktig med et godt miljø med gode relasjoner til både kolleger og ledere. I tillegg er det avgjørende med faglig utvikling, lang erfaring samt en variert arbeidshverdag der de kan medvirke i og ha innflytelse på eget arbeid.

Resultatene kan brukes av ledere og ansatte for å ivareta balansen mellom krav, mestring og kontroll. Samtidig kan resultatene også være til hjelp for å bedre ansattes arbeidshverdag. Videre studier som går mer i dybden på nærværsfaktorer, er nødvendig for å utvikle konkrete tiltak for å beholde intensivsykepleiere i yrket.

Siw-Cathrin Krybelsrud og Ane Kamsvåg har delt førsteforfatterskap.

Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.

Åpen tilgang [CC BY 4.0](#)



HØYE KRAV: Erfaring og faglig trygghet gjør det lettere å finne ro i en krevende arbeidshverdag og gir opplevelsen av kontroll. *Illustrasjonsfoto: Peakstock/Shutterstock/NTB*

1. Helse Midt-Norge, Helse Nord, Helse Sør-Øst, Helse Vest. Rapport fra interregional arbeidsgruppe for intensivkapasitet [internett]. Bergen: Helse Bergen; 2022 [hentet 10. oktober 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.helse-bergen.no/49e8e4/siteassets/seksjon/intensivregister/documents/rapport-interregional-arbeidsgruppe-for-intensivkapasitet-mai-2022.pdf>
2. Helse Vest. Etablere bærekraftig utvikling for intensivsykepleie [internett]. Stavanger: Helse Vest; u.å. [hentet 16. februar 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.helse-vest.no/499f83/siteassets/rapporter/berekraftsrapportar/intensivsykepleie-feb-2022/etablere-barekraftig-utvikling-for-intensivsykepleiere.pdf>
3. Vincent JL, Boulanger C, van Mol MMC, Hawryluck L, Azoulay E. Ten areas for ICU clinicians to be aware of to help retain nurses in the ICU. Crit Care. 2022;26(310):1–6. DOI: [10.1186/s13054-022-04182-y](https://doi.org/10.1186/s13054-022-04182-y)
4. Hjemås G, Jensen A. Så mange intensivsykepleiere har vi til rådighet [internett]. Statistisk sentralbyrå; 6. april 2020 [hentet 17. oktober 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/sa-mange-intensivsykepleiere-har-vi-til-radighet>
5. Stubberud DG. Intensivsykepleierens målgruppe og arbeidssted. I: Guldbrandsen T, red. Intensivsykepleie. 4. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk; 2020. s. 27–39.
6. NOU 2023: 4. Tid for handling: personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste [internett]. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning; 2023 [hentet 25. mai 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/r>
7. Seierstad TØ, Eimot M. ABIO Ressurs [internett]. Oslo: Analysesenteret; 2015 [hentet 16. februar 2023]. Tilgjengelig fra: https://www.nsf.no/sites/default/files/2023-05/analysesenteret-rapport-abio-ressurs_0.pdf
8. Flatland S, Granerud E, Hansen BS, Berg J, Stafseth SK. Bemanningsstandard for intensivsykepleiere [internett]. Oslo: Norsk Sykepleierforbunds Landsgruppe av Intensivsykepleiere (NSFLIS); 2015 [hentet 16. februar 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.nsf.no/sites/default/files/inline-images/rsyGhR3uL7SwEdYapOfY8eqX2azywFKv8Kgf0hg19vbfr4lc15.pdf>
9. Hjemås G, Syse A. Hvor blir det av sykepleierne? En registerbasert analyse. Sykepleien Forsk. 2023;18(93304):e–93304. DOI: [10.4220/Sykepleienf.2023.93304](https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2023.93304)
10. Bye A. Er du halt, kan du ride: håndbok i reduksjon av sykefravær [internett]. Oslo: Kommuneforlaget; 1993 [hentet 23. februar 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.nb.no/items/0cb550caaece29ea596916b7cdcbe21d?page=0&searchText=Er%20du%20halt,%20kan%20du%20ride:%20h%C3%A5ndbok%20i%20re>

11. NOU 2010: 13. Arbeid for helse: sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. [internett]. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning; 2010 [hentet 6. februar 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/7ba70753a7514df58b625f35c27da6fd/no/pdfs/>
12. Chant K, Latour JM, Booth N, Viola L, Crofts K, Nishimura Y, et al. Job satisfaction and intent to stay in neonatal nursing in England and Wales: a study protocol. BMC Health Serv Res. 2024;24(1):913–15. DOI: [10.1186/s12913-024-11379-0](https://doi.org/10.1186/s12913-024-11379-0)
13. Galletta M, Portoghese I, Coppola RC, Finco G, Campagna M. Nurses well-being in intensive care units: study of factors promoting team commitment. Nurs Crit Care. 2016;21(3):146–56. DOI: [10.1111/nicc.12083](https://doi.org/10.1111/nicc.12083)
14. Jarden RJ, Sandham M, Siegert RJ, Koziol-McLain J. Strengthening workplace well-being: perceptions of intensive care nurses. Nurs Crit Care. 2018;24(1):15–23. DOI: [10.1111/nicc.12386](https://doi.org/10.1111/nicc.12386)
15. Liu YE, While A, Li SJ, Ye WQ. Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. J Nurs Manag. 2013;23(4):487–97. DOI: [10.1111/jonm.12161](https://doi.org/10.1111/jonm.12161)
16. Mahon PR. A critical ethnographic look at pediatric intensive care nurses and the determinants of nurses' job satisfaction. Intensive Crit Care Nurs. 2014;30(1):45–53. DOI: [10.1016/j.iccn.2013.08.002](https://doi.org/10.1016/j.iccn.2013.08.002)
17. McDonald K, Rubarth LB, Miers LJ. Job satisfaction of neonatal intensive care nurses. Adv Neonatal Care. 2012;12(4):E1–8. DOI: [10.1097/ANC.0b013e3182624eb1](https://doi.org/10.1097/ANC.0b013e3182624eb1)
18. Van Osch M, Scarborough K, Crowe S, Wolff AC, Reimer-Kirkham S. Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas. J Clin Nurs. 2018;27(5–6):1209–15. DOI: [10.1111/jocn.14167](https://doi.org/10.1111/jocn.14167)
19. Pavlish C, Hunt R. An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. Nurs Forum (Auckl). 2012;47(2):113–22. DOI: [10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x)
20. Freeman L, Fothergill-Bourbonnais F, Rashotte J. The experience of being a trauma nurse: a phenomenological study. Intensive Crit Care Nurs. 2014;30(1):6–12. DOI: [10.1016/j.iccn.2013.06.004](https://doi.org/10.1016/j.iccn.2013.06.004)
21. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. Int J Qual Health Care. 2007;19(6):349–57. DOI: [10.1093/intqhc/mzm042](https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042)
22. Malterud K. Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget; 2017.
23. Nytrø K. Ansattes syn på sykefravær: eksplorerende analyser av landsrepresentative data [internett]. Trondheim: Sintef; 1995 [hentet 6. februar 2023]. Tilgjengelig fra: https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2017050848074?searchText=

24. Ferri P, Guadi M, Marcheselli L, Balduzzi S, Magnani D, Di Lorenzo R. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Manag Healthc Policy*. 2016;9:203–11. DOI: [10.2147/RMHP.S115326](https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326)
25. Nancarrow S, Bradbury J, Pit SW, Ariss S. Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *J Occup Health*. 2014;56(4):292–300. DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.14-0027-OA>
26. Breau M. The relationship between empowerment and work environment on job satisfaction, intent to leave, and quality of care among ICU nurses. *Dynamics*. 2014;25(3):16–24.
27. Hesselink G, Branje F, Zegers M. What are the factors that influence job satisfaction of nurses working in the Intensive Care Unit? A multicenter qualitative study. *J Nurs Manag*. 2023;674773. DOI: [10.1155/2023/6674773](https://doi.org/10.1155/2023/6674773)
28. Van Dam K, Meewis M, van der Heijden BIJM. Securing intensive care: towards a better understanding of intensive care nurses' perceived work pressure and turnover intention. *J Adv Nurs*. 2013;69(1):31–40. DOI: [10.1111/j.1365-2648.2012.05981.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05981.x)
29. Khan N, Jackson D, Stayt L, Walthall H. Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. *Nurs Crit Care*. 2019;24(1):24–32. DOI: [10.1111/nicc.12348](https://doi.org/10.1111/nicc.12348)
30. Ulrich B, Barden C, Cassidy L, Varn-Davis N. Critical care nurse work environments 2018: findings and implications. *Crit Care Nurse*. 2019;39(2):67–84. DOI: [10.4037/ccn2019605](https://doi.org/10.4037/ccn2019605)
31. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review – an update. *Int J Nurs Stud*. 2012;49(7):887–905. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001)
32. Statens arbeidsmiljøinstitutt. Høye krav kombinert med lav kontroll [internett]. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt; 2022 [hentet 13. september 2023]. Tilgjengelig fra: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/>
33. Willadssen B, Keeping D. Arbeidsmiljø og HMS-arbeid: integrasjon, problemløsning, utvikling. 2. utg. Oslo: Gyldendal; 2020.
34. Hörberg A, Gadolin C, Nilsson MS, Gustavsson P, Rudman A. Experienced nurses' motivation, intention to leave, and reasons for turnover: a qualitative survey study. *J Nurs Manag*. 2023; 2780839. DOI: [10.1155/2023/2780839](https://doi.org/10.1155/2023/2780839)
35. Kvale S, Brinkmann S. Det kvalitative forskningsintervju. 3. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk; 2015.