



MEDICINSKA FAKULTETEN

Novissjuksköterskans intention att stanna eller lämna professionen

- en litteraturstudie

Författare: Maria Folkeson och Melissa Kron

Handledare: Helena Nilsson

Kandidatuppsats

Våren 2022

Lunds universitet
Medicinska fakulteten
Programnämnden för omvårdnad, radiografi samt reproduktiv, perinatal
och sexuell hälsa
Box 157, 221 00 LUND

Novissjuksköterskans intention att stanna eller lämna professionen – en litteraturstudie

The novice nurse's intention to stay or leave the profession – a literature review

Författare: Maria Folkesson och Melissa Kron

Handledare: Helena Nilsson

Abstrakt

Bakgrund: I flertal länder rapporterar sjuksköterskor en brist på vård av hög kvalitet och ett utbrett missnöje på arbetsplatsen. Detta leder till en hög omsättningen av sjuksköterskor då de väljer att lämna professionen. Arbetsmiljön är starkt kopplad till stress och personalbrist vilket innebär att omvårdnadsarbetet blir lidande. **Syfte:** Syftet med studien är att undersöka vilka faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen. **Metod:** Icke systematisk litteraturstudie av åtta kvalitativa vetenskapliga artiklar. **Resultat:** Fyra teman framkom i resultatet: *Betydelsen av; relationer, övergången från student till sjuksköterska, en lärande arbetsmiljö och stress och etisk stress.* **Slutsats:** Novissjuksköterskor behöver rätt förutsättningar för att uppfylla kraven som ställs på dem för att kunna utföra en god och säker vård. Det krävs ansvar från ledningen men även från novissjuksköterskorna för att uppnå en arbetsmiljö som är trivsamt och som gör att novissjuksköterskor väljer att stanna inom professionen.

Nyckelord

Sjuksköterska, novis, intention att stanna, intention att lämna.

Lunds universitet
Medicinska fakulteten
Programnämnden för omvårdnad, radiografi samt reproduktiv, perinatal
och sexuell hälsa
Box 157, 221 00 LUND

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	1
Introduktion	1
Problemområde	2
Bakgrund	2
Teoretiskt ramverk	2
Sjuksköterskans etiska kod och de sex kärnkompetenserna	3
Sjuksköterskans arbetsbelastning	4
Etisk stress	5
Omsättning av sjuksköterskor	6
Framgångsfaktorer för att bibehålla sjuksköterskor	8
Studiens betydelse	9
Syfte	9
Metod	9
Urval	9
Datainsamling	10
Analys av data	12
Forskningsetiska avvägningar	12
Resultat	13
Betydelsen av relationer	13
Betydelsen av övergången från student till sjuksköterska	15
Betydelsen av en lärande arbetsmiljö	16
Betydelsen av stress och etisk stress	18
Diskussion	20
Diskussion av vald metod	21
Diskussion av framtaget resultat	22
Slutsats och kliniska implikationer	25
Författarnas arbetsfördelning	26
Referenser	26
Bilaga 1.	31
Artikelmatris	31

Introduktion

Problemområde

Det råder stor brist på personal som är utbildad inom vård och omsorg, därav en sjuksköterskebrist (SCB, 2021). Sjuksköterskeprogrammet är en av de mest sökta utbildningarna (UHR, 2021), samtidigt finns prognoser för att bristen på sjuksköterskor förväntas att vara oförändrad eller till och med öka fram till 2035 (SCB, 2021). Detta skapar stora utmaningar för sjuksköterskor och är ett allvarligt omvårdnadsproblem då det påverkar patientsäkerheten (Aiken, Sermeus et al., 2012). Forskning visar att sjuksköterskor omsätts i stor utsträckning (Halcomb et al., 2020; Sellgren et al., 2009) och att en betydande del av sjuksköterskor har som intention att lämna yrket (Aiken, Sloane et al., 2012). Det är viktigt att hitta faktorer till vad som fungerar på en arbetsplats för att sjuksköterskor ska stanna, detta för att behålla sjuksköterskor och på så vis förbättra patientsäkerheten. Med denna uppsats vill vi belysa och lyfta evidensbaserad kunskap att ha som stöd för att kunna påverka arbetsplatsen efter utexaminering från sjuksköterskeprogrammet. Detta för att skapa en bättre arbetsplats för sjuksköterskor.

Bakgrund

Teoretiskt ramverk

Utifrån syftet med denna litteraturstudie har vi utgått från ett humanistiskt perspektiv. En humanistisk människosyn innebär att alla människor har lika värde och att varje människa är unik (Sandman & Kjellström, 2018). Patricia Benner (1993) presenterar en modell där sjuksköterskan genomgår fem stadier i sin utveckling, från *novis* till *expert*. *Novis* är det första stadiet i sjuksköterskans yrkesliv. I detta stadie saknar sjuksköterskan yrkeserfarenhet och är därför mindre flexibel än sjuksköterskor i de andra stadierna. Det som vägleder sjuksköterskan är riktlinjer och regler. Eftersom många situationer i arbetet är helt nya, saknar sjuksköterskan bakgrundsförståelse. Det andra stadiet i modellen är *avancerad nybörjare*, här är det precis som beskrivet ovan, sjuksköterskan handlar utifrån riktlinjer och regler och kan

fortfarande inte se helheten i situationer. Hen behöver hjälp med vägledning att prioritera arbetet i nya situationer. Det som skiljer sig från *novis* är att sjuksköterskan nu kan se mönster som är betydelsefulla i det kliniska arbetet. I det tredje stadiet, där sjuksköterskan nu kallas för *kompetent*, har hen utvecklat ett kritiskt tänkande och kan mer självständigt prioritera i olika situationer. Hantering av situationer som uppkommer blir lättare men den snabbhet som föreligger hos experten finns ännu inte. I det fjärde stadiet kallas nu sjuksköterskan för *skicklig*. Hen har mer erfarenhet, vilket gör att beslut som ska tas i komplexa situationer inte är lika krävande. Nu är helheten i situationer lättare att se och sjuksköterskan kan därför vara mer självständig och flexibel. Med mer yrkeserfarenhet kan sjuksköterskan nu se de mönster som avviker från det normala. I det sista stadiet ur Benners modell, kallas sjuksköterskan för *expert*. Det innebär att hen har en djup förståelse för olika situationer och kan snabbt förstå vad hen behöver lägga sitt fokus på. Sjuksköterskan behöver inte på samma vis som tidigare luta sig tillbaka på riktlinjer och regler utan har utvecklat speciella färdigheter som gör att hen blir expert (Benner, 1993).

Sjuksköterskans etiska kod och de sex kärnkompetenserna

ICN:s etiska kod för sjuksköterskor (Svensk sjuksköterskeförening, 2017) sammanfattar ett ramverk för hur sjuksköterskan ska förhålla sig till etiken i det dagliga arbetet. De fyra ansvarsområdena främja hälsa, förebygga sjukdom, återställa hälsa och lindra lidande är centrala och en stor del i det etiska bemötandet från sjuksköterskan handlar om respekt för individen oavsett bakgrund och situation. En del i den etiska koden tar upp omvårdnadsarbetet kopplat till ledarskap, forskning och utbildning där sjuksköterskan bär ett betydande ansvar för att ta fram och använda sig av riktlinjer för att främja dessa delar. Evidensbaserad kunskap och förmåga att sprida detta vidare till andra professioner på arbetsplatsen ligger även som grund för utveckling av verksamheten. Etiken genomsyras även i det organisatoriska där sjuksköterskan agerar för en etisk kultur och för säkra, rättvisa, sociala och ekonomiska arbetsförhållanden (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

Svensk sjuksköterskeförening (2017) menar på att sjuksköterskan ansvarar självständigt för omvårdnaden av patienter samt de sex kärnkompetenserna. I de sex kärnkompetenserna ingår evidensbaserad vård, samverkan i team, personcentrerad vård, förbättringskunskap och

kvalitetsutveckling, ledarskap och pedagogiska insatser i omvårdnadsarbetet samt säker vård och informatik. Evidensbaserad vård innebär att sjuksköterskan ska arbeta utifrån beprövad erfarenhet och vetenskap, utifrån patientens behov. Att ta vara på olika kompetenser inom vården har stor betydelse för att samverka i team. Personcentrerad vård innebär att sjuksköterskan tillsammans med patienten kommer fram till en individuell vårdplan utifrån patienten behov och resurser. Förbättringskunskap och kvalitetsutveckling innebär att förstå vikten av att följa upp och mäta vårdens kvalitet. Sjuksköterskan ska även ha kunskap om att både leda och lära ut till såväl patienter, närstående men även medarbetare. Inom begreppet säker vård och informatik ingår det att sjuksköterskan ska ha den handlingsberedskap som behövs för att kunna utföra en säker och god vård, och för att kunna förebygga skador. Sjuksköterskan ska även kunna dokumentera och föra journal utifrån de termer och begrepp som finns inom de olika organisationerna (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

Sjuksköterskans arbetsbelastning

Arbetsbelastningen kan relateras till en ökad belastning på sjukvården på grund av platsbrist, kortare vårdtider på sjukhus och en åldrande befolkning med multisjukdomar. Resultatet blir att patienterna generellt är mer sjuka vilket också innebär att de kräver mer omvårdnad vilket leder till en högre arbetsbelastning för sjuksköterskan (Sellgren et al., 2009). Detta styrks i en studie av Sasso et al. (2019) som gjordes i Italien, ett land där den åldrande befolkningen är omfattande. Forskarna menar att den åldrande befolkningen även är en faktor som gör sjukvården mer komplex och att kravet på tillräckligt kompetenta sjuksköterskor är hög. En viktig framgångsfaktor är att sjuksköterskans arbetsplats har en miljö som stödjer deras kunskap och där de har möjlighet att utöva sin kompetens fullt ut. Sjuksköterskor beskriver att oron över att inte kunna utföra en patientsäker vård förstärker känslan av utbrändhet, vilket orsakar en ond cirkel. Sasso et al. (2019) hävdar att det är ledningen på respektive avdelning som har möjligheten att vända den onda cirkeln, genom att uppmärksamma de faktorer som påverkar sjuksköterskornas avsikt att lämna arbetsplatsen, det vill säga det som leder till att patientsäkerheten och kvaliteten på vården blir lidande (Sasso et al., 2019). Forskning visar att det finns en frånvaro av åtgärder för förbättring och utveckling av god kvalitetsvård på sjuksköterskors arbetsplatser. Det framkommer att det som bland annat påverkar sjuksköterskans arbete relaterar till brist på sjuksköterskor i form av stödfunktioner vilket

leder till en brist på professionell sjuksköterskestyrning, att sjuksköterskor är delaktiga i viktiga beslut på såväl politisk som verksamhetsnivå (Aiken, Sloane et al., 2012).

Upplevelsen av arbetsmiljön var starkt kopplat till stress på avdelningen och personalbrist vilket innebar att omvårdnadsarbetet blev lidande. Många sjuksköterskor upplevde att de inte kunde stå för den dåliga kvalitén på omvårdnaden och att de inte hade möjligheter att ge adekvat vård till sina patienter (Flinkman & Salanterä, 2015). Rapportering från sjuksköterskor tyder på att viktiga grundläggande omvårdnadsåtgärder som att prata och trösta patienter, utbilda patienter och närstående förblev ogjorda under deras arbetspass på grund av tidsbrist, vilket ger konsekvenser på vårdkvaliteten kopplat till effekten av omvårdnadsåtgärder. Sjuksköterskor menar att patientsäkerheten behöver ha en högre prioritet hos ledningen (Aiken, Sloane et al., 2012).

Etisk stress

Sjuksköterskor möter svåra etiska problem i sitt dagliga arbete. Dessa etiska problem kan ge upphov till stress hos sjuksköterskor generellt. Att inte kunna utföra en säker vård och därför inte kunna bevara patientens rättigheter var ett av de mest frekventa etiska problemen sjuksköterskor upplevde. Den etiska stressen är relaterat till stressen som uppstår vid bristen på personal. Utan tillräckligt med personal är det svårt att uppfylla de professionella etiska kraven som ställs på sjuksköterskor. Underbemanning och andra organisatoriska och systematiska hinder hämmar sjuksköterskor från att uppfylla många av sina primära ansvarsområden som innebär att skydda patienters och deras familjers rättigheter, att lindra lidande men även att bevara den egna integriteten (Ulrich et al., 2010). I en studie av Naseri-Salahour & Sajadi (2019) beskriver novissjuksköterskor att ett av de största etiska problemen i deras arbete var att försumma patienter och deras rättigheter. Några av de utmaningar novissjuksköterskorna stötte på var att de inte kunde uppfylla patientens behov och önskningar, otillräcklig information till patienterna, att inte kunna vara fullt närvarande i vården av patienten samt olämpligt beteende från de andra i vårdteamet.

Novissjuksköterskorna menade att problemen var relaterade till fatigue, skiftarbete och hög arbetsbelastning. De beskrev även att de inte hade möjlighet att utföra en god vård, som kunde innebära att byta förband när det var ordinerat och att inte ha möjlighet till att

undersöka patienten från topp till tå vid ankomst. Detta resulterade i att vården av patienterna blev lidande (Naseri-Salahshour & Sajadi, 2019).

Omsättning av sjuksköterskor

Sjuksköterskor i tolv europeiska länder och i USA rapporterar att det finns en brist på vård av hög kvalitet, ett utbrett missnöje på arbetsplatsen, hög omfattning av utmattningssyndrom och en betydande andel sjuksköterskor vars intention är att lämna sin nuvarande arbetsplats (Aiken, Sermeus et al., 2012). En frustration och missnöje över sitt jobb är något som mer än 20% av sjuksköterskor upplever, knappt 40% av sjuksköterskor rapporterar att de är missnöjda med sitt karriärval. Detta kopplas till lön, kompetensutveckling, vidareutbildning och möjlighet till att avancera inom sin profession. En stor del sjuksköterskor har för avsikt att lämna sin arbetsplats inom ett år, trots att variationen för hur lätt det skulle vara att hitta en ny anställning var betydande. Ungefär 30% väljer att söka arbete utanför professionen (Aiken, Sloane et al., 2012). Den höga omsättningen av sjuksköterskor gäller inte endast erfarna sjuksköterskor utan även nyutexaminerade. Mer än hälften av nyutexaminerade sjuksköterskor byter arbetsplats det första året som anställda (Kooker & Kamikawa, 2010). I en studie av Flinkman och Salanterä (2015) har unga sjuksköterskor identifierat faktorer som ligger till grund för att de byter arbetsplats eller har som intention att lämna professionen. Resultatet visar att faktorer som påverkar beslutet är dåliga arbetsmiljöer för sjuksköterskor, brist på stöd, orientering och mentorskap och även att sjuksköterskeyrket var ett andrahandsval i sin yrkeskarriär.

Sasso et al. (2019) belyser faktorer som leder till att sjuksköterskor väljer att lämna sin arbetsplats, vilket i sin tur leder till att omsättningen av sjuksköterskor är hög. Enligt studien har det visat sig att sjuksköterskor inte känner sig tillfredsställda på grund av underbemanning, brister i patientsäkerheten och utmattningssyndrom. Detta har lett till att över en tredjedel av sjuksköterskorna har för avsikt att säga upp sig från sin nuvarande arbetsplats. Av dessa har majoriteten funderat på att helt lämna sjuksköterskeprofessionen. Forskarna menar att det är just detta som är den stora frågan som bidrar till bristen av sjuksköterskor (Sasso et al., 2019). Sellgren et al. (2009) lyfter fram fyra påverkbara huvudfaktorer där det finns möjlighet till förbättring för att på så vis minska denna höga

omsättning av vårdpersonal. Däri ingår faktorer som är motiverande för sjuksköterskor som att känna sig sedd och delaktig i sitt sammanhang, att arbetet som utförs är viktigt och även möjlighet till kompetensutveckling. Andra faktorer är arbetsbelastningen där slutenvårdsenheter beskrivs som högt arbetsbelastade då skiftarbete med kvällar och helger ingår. Det är även här den största omsättningen av vårdpersonal sker. Även en brist på tid för reflektion och diskussion i teamet lyfts fram som en riskfaktor till hög arbetsbelastning för vårdpersonal och är således en risk för omsättning av personal. Storleken på enheten påverkade omsättningen så till vida att en liten enhet (<25 medarbetare) och större enheter (>75 medarbetare) hade en mindre omsättning och behöll vårdpersonal. Detta menar studiens författare har att göra med att en större enhet oftast delas in i små team med teamledare och kunde uppfylla den första faktorn till mindre omsättning, motivering och delaktighet för sjuksköterskor. Ledarskapet beskrivs som en viktig faktor för omsättningen då det påverkar arbetsklimatet och tillfredsställelsen på arbetsplatsen. Ett ledarskap som främjar bibehållande av vårdpersonal karaktäriseras av struktur, uppsättning av arbetsrelaterade mål, att lyssna på och stötta sina medarbetare. Viktiga egenskaper som tas upp är tydlighet, ärlighet och förmågan att driva enheten framåt (Sellgren et al., 2009).

En studie (Halcomb et al., 2020) gjordes i primärvården i Australien för att undersöka huruvida sjuksköterskor upplevde tillfredsställelse på arbetsplatsen, samt hur deras tankar gick kring att lämna sin nuvarande position. Sjuksköterskornas upplevelse av att de inte hade möjlighet till handledning eller mentorskap var starkt kopplat till att de inte kände sig tillfredsställda samt funderade på att lämna arbetsplatsen. Även om de flesta sjuksköterskor svarade att de generellt sett kände sig tillfredsställda på arbetsplatsen var det en del som angav att de upplevde en lägre tillfredsställelse, vilket relaterades till en låg lön. Ungefär 40% av de som svarade var inte tillfredsställda med lönen. Det sjuksköterskor kände sig mest tillfredsställda med var relationerna till deras kollegor, att de kunde prata med kollegorna sinsemellan, samt att de alla jobbade för patienternas bästa. Ungefär hälften av deltagarna var inte säkra på om de kommer att jobba kvar på arbetsplatsen inom de närmsta fem åren. En av fem menade på att så fort det blir lämpligt för dem att lämna arbetsplatsen kommer de att göra det och hitta en annan anställning (Halcomb et al., 2020).

Framgångsfaktorer för att bibehålla sjuksköterskor

Forskning visar att hög kvalitet på arbetsmiljön på sjukhus korrelerar med patientnöjdhet, kvaliteten på vård och patientsäkerheten. Detsamma gäller för sjukhus med färre patienter per sjuksköterska. Detta visar sig i såväl patientens som sjuksköterskans skattning av vården, patienters upplevelse av vård överensstämmer med sjuksköterskans. Faktorer för en god arbetsmiljö syftar till ett tydligt ledarskap som stödjer omvårdnadsarbetet, bra relationer mellan läkare och sjuksköterskor och att sjuksköterskor är delaktiga i beslutsfattning och organisatoriska prioriteringar i ett vårdkvalitetsperspektiv (Aiken, Sermeus et al., 2012).

I en studie av Kooker och Kamikawa (2010) belyses framgångsrika strategier för att bibehålla sjuksköterskor på arbetsplatsen samt hur detta förbättrar resultatet av patientvården.

Utvecklingen av kliniska sjuksköterskor som handledare eller coacher bidrog till minskad omsättning i personalen samt gjorde så att kommunikation blev bättre när de hanterade konflikter eller svåra situationer. Att novissjuksköterskor kunde utvecklas professionellt, ledde till att de blev chefer eller coacher inom området, visade sig vara en värdefull investering (Kooker & Kamikawa, 2010). Att förbättra en arbetsplats för att bibehålla sjuksköterskor och på så sätt höja kvalitén på omvårdnaden för patienten är avgörande för arbetsplatsens långsiktiga framgång. När målet är att ge hög kvalitet på omvårdnaden måste det finnas möjlighet för utbildning och stöd för personalen, så att sjuksköterskorna kan uppfylla de förväntningar som finns på dem. Det krävs samarbete och engagemang mellan personalen på golvet och ledningen på avdelningen för att uppnå positiva resultat och att uppnå en så kallad magnetkultur (Kooker & Kamikawa, 2010). En magnetkultur, även kallad magnetmodellen är en modell som utvecklades i USA under 1980-talet men som nu även introduceras i Europa och Sverige. Modellen förespråkar sjuksköterskor i ledning på alla nivåer vilket bidrar till en omvårdnadskompetens i ledarskap och beslutsfattning. Modellen fokuserar på patientsäkerhet och patientens upplevelse av vården, vilket drivs av sjuksköterskan. Det har visat sig att sjuksköterskor lockas till sjukhus som använder magnetmodellen vilket gör att omsättningen av sjuksköterskor är låg och vården blir säkrare och av högre kvalitet (Svensk sjuksköterskeförening, 2020).

Studiens betydelse

Genom att belysa faktorer som påverkar novissjuksköterskans omvårdnadsarbete men även belysa bakgrunden till problemen, kan förhoppningsvis en förbättring ske i framtiden. Genom att lyfta de faktorer som är framgångsrika och på så vis göra sjuksköterskor medvetna, skulle det kunna ge sjuksköterskor mer hopp om deras framtida karriär. Detta är något som behöver belysas på alla nivåer, på såväl ledningsnivå som i det patientnära omvårdnadsarbetet. Med denna studie vill vi bidra till en förändring där alla inom vården behöver ta ansvar för att göra detta möjligt. Detta för att hjälpa sjuksköterskor på alla nivåer att kunna påverka sin arbetsplats till det bättre, utifrån de förutsättningar som finns i vården idag.

Syfte

Att undersöka vilka faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen.

Metod

Föreliggande studie genomfördes som en icke-systematisk litteraturstudie med en induktiv ansats. En litteraturstudie är en forskningsöversikt där litteratur söks inom ramarna för syftet som ska besvaras. En icke-systematisk litteraturstudie är en studie som är utförd på ett mer eller mindre strukturerat sätt (Kristensson, 2014). En induktiv ansats innebär att en allmän slutsats dras utifrån mer specifika iakttagelser (Polit & Beck, 2021). Materialet har analyserats enligt Fribergs (2017) tre analyssteg.

Urval

Urvalet bestod av artiklar skrivna på engelska och var publicerade från år 2010 och framåt. I de inkluderade studierna var sjuksköterskor som inte arbetat mer än fem år, för att beskriva

novissjuksköterskors upplevelser. Sjuksköterskorna skulle endast ha en grundutbildning. Endast kvalitativa studier inkluderades då syftet med studien var att få djupare förståelse för orsaker till sjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen. Föreliggande studie utgår från Patricia Benners första steg i hennes modell som innebär att sjuksköterskan kallas för *novis* som är ett av de fem utvecklingsstadier.

Datainsamling

En litteratursökning genomfördes i PubMed och Cinahl, databaser med artiklar inom medicinsk vetenskaplig respektive vårdvetenskaplig forskning (Kristensson, 2014). Sökningen i databaserna har utifrån studiens syfte genomförts med fritextord, indexord och booleska operatorer för att få fram ett bra litteratururval (Friberg, 2017). Testsökningar gjordes för att komma fram till de mest uttömmande sökorden på ämnet. Blocksökning gjordes med fritextsökning i PubMed. I Cinahl användes ett indexord (MH "Nurses +") som kombineras med fritextsökningar. Sökorden som använts var: '(MH "Nurses +)', "nurse", "job satisfaction", "satisfaction", "retention", "intent to stay", "qualitative research" och "qualitative", se tabell 1 och 2.

Litteratursökningen gav 97 träffar i PubMed respektive 123 träffar i Cinahl. När sökningen var klar påbörjades gallringen av litteraturen och samtliga titlar lästes. Artiklar uteslöts om de inte mötte inklusionskriterierna för antingen studietyp eller population. Därefter lästes abstrakten till de relevanta artiklarna utan att notera allt för mycket vad resultatet innehöll (Polit & Beck, 2021). I detta steg uteslöts en del kvantitativa studier då det inte framkom i titeln vilken studietyp studien hade. För att öka trovärdigheten av urvalet av artiklar genomfördes denna del separat av båda författarna för att sedan diskutera vilka artiklar som var relevanta för studien (Kristensson, 2014). De abstrakt som svarade till föreliggande studies syfte lästes sedan i fulltext, se tabell 1 och 2. Två artiklar uteslöts i detta steg då de hade mixad metod med otydlig indelning i resultatet mellan kvalitativa och kvantitativa data, och fem artiklar som visade sig inneha annan population än ovan definierat. Två artiklar har tillkommit med så kallad "snowballing" vilket innebär att ny litteratur hittas med hjälp av referenslitteratur från funna artiklar (Kristensson, 2014). Totalt granskades åtta artiklar med SBU:s granskningsmall (SBU, 2021). Granskningsmallen valdes ut utifrån relevant

studiedesign. Samtliga artiklar fick medelhög eller hög i bedömningen och inkluderades i resultatet.

Tabell 1. Sökschema över litteratursökning i PubMed 28-04-2022

Databas PubMed	Sökord	Antal träffar	Lästa titlar	Lästa abstrakt	Lästa i fulltext	Kvalitetsgranskade	Inkluderade i resultatet
#1	Nurse	413,196					
#2	Job satisfaction	32,795					
#3	Retention OR "intent to stay"	214,291					
#4	Qualitative research	218,291					
#5	#1 AND #2 AND #3 AND #4	148					
#6	#5 (Limits: English, 2010-2022)	97	97	25	4	3	3

Tabell 2. Sökschema över litteratursökning i Cinahl 28-04-2022

Databas Cinahl	Sökord	Antal träffar	Läst a titlar	Lästa abstrakts	Lästa i fulltext	Kvalitetsgranskade	Inkluderade i resultatet
#1	(MH "Nurses +")	244,632					
#2	Retention OR "intent to stay"	41,486					
#3	Satisfaction	153,640					
#4	Qualitative	200,080					
#5	#1 AND #2 AND #3 AND #4	244					
#6	#5 (Limits: English, 2010-2022, Academic Journals)	123	123	34	7	4	3

Analys av data

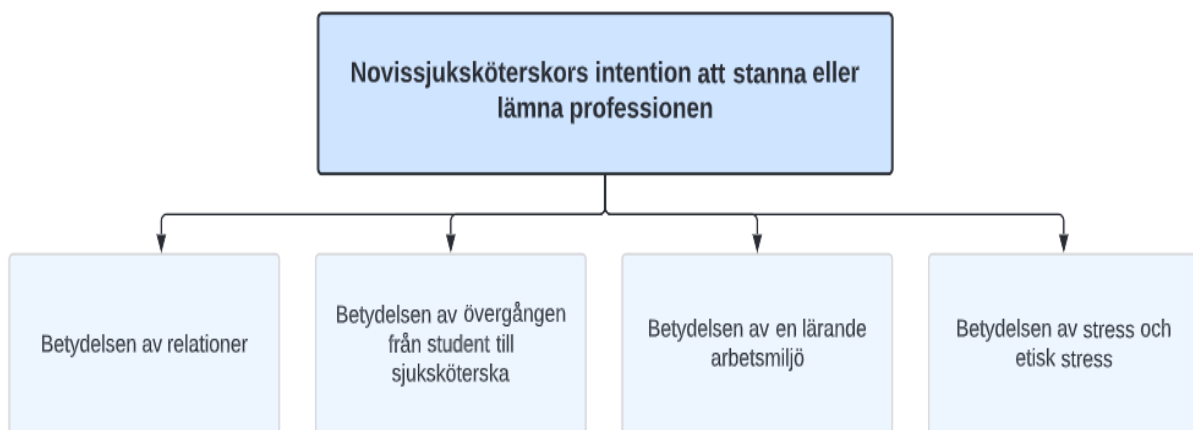
Analys av data genomfördes enligt Fribergs (2017) tre analyssteg. Det första steget i analysen innebar att de åtta artiklarna som var inkluderade i studien lästes igenom i fulltext flertal gånger enskilt för att få en helhet och djupare förståelse. Sedan gjordes sammanfattningar av samtliga studier. I det andra steget gjordes en översiktstabell som inkluderade författare, år, land, syfte, metod, resultat och kvaliteten på studien för att få en tydlig struktur på insamlade data. Därefter analyserades studierna ytterligare med fokus på likheter och skillnader, detta gjordes separat av författarna för att sedan diskutera gemensamt och slutligen nå konsensus. Efter att ha identifierat likheter och skillnader kunde teman skapas, vilket är det tredje steget i analysen. Efter att ha jämfört, dragit slutsatser samt verifierat datan framställdes fyra teman som beskriver faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen (Friberg, 2017).

Forskningsetiska avvägningar

Polit och Beck (2021) beskriver tre primära etiska principer att ta hänsyn till vid forskning för att värna om deltagare i studier. De tre etiska principerna är *beneficence*, *respect for human dignity* och *justice*. Med begreppet *beneficence* menar Polit och Beck (2021) att forskarna har skyldighet att minimera skada för deltagarna och att fördelarna med forskningen ska överväga nackdelarna. *Respect for human dignity* innefattar autonomiprincipen, där deltagarna har rätt till självbestämmande. Ett exempel på detta är att de ska vara helt frivilligt att delta i studien och att deltagare har rätt till att avsluta sin medverkan. *Respect for human dignity* innebär också att forskarna har gett all information till deltagarna innan studiens start, gett information om att de har rätt att avstå från att medverka samt för- och nackdelar med studien. *Justice* innebär att deltagarna behandlas rättvist och att deras integritet bibehålls (Polit och Beck (2021). I föreliggande studie har enbart artiklar med forskningsetiskt resonemang eller ett forskningsetiskt godkännande inkluderats.

Resultat

Resultatet i föreliggande studie bygger på åtta artiklar från sex länder och inkluderade artiklar från Australien (Douglas et al., 2020; Daws et al. 2020; Mills et al., 2016), England (Ho et al., 2021), Holland (Kox et al., 2020), Kanada (Chachula et al., 2015), Sverige (Blomberg & Welander, 2019), och Taiwan (Ke & Stocker, 2019). Totalt i alla artiklar intervjuades 133 novissjuksköterskor som hade mindre än fem års erfarenhet. I tre av studierna hade sjuksköterskor lämnat arbetsplatsen eller professionen, i resterande arbetade sjuksköterskorna fortfarande inom professionen. Analysen av artiklarna resulterade i fyra teman (se figur 1) som beskriver vilka faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller att lämna professionen.



Figur 1. De fyra teman som framkom i analysen

Betydelsen av relationer

Goda relationer i form av stöttning, gemenskap och en känsla av samhörighet stärker novissjuksköterskans roll medan osunda relationer i form av mobbning, utfrysning och hierarki tär på dem. Detta påverkar novissjuksköterskornas intention att stanna eller lämna arbetsplatsen (Blomberg & Welander, 2019; Chachula et al., 2015; Douglas et al., 2020; Daws et al. 2020; Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019; Kox et al., 2020).

Respektfulla och vänliga relationer främjar känslan av att trivas på arbetsplatsen (Blomberg &

Welander, 2019; Chachula et al., 2015; Daws et al., 2020; Douglas et al., 2020; Ho et al. 2021:). Eftersom sjuksköterskor och läkare arbetar tätt inpå varandra krävdes det att tillit och respekt fanns gentemot varandra (Chachula et al., 2015). Novissjuksköterskorna beskrev att ett fungerande teamarbete innefattade en känsla av samhörighet och innebar att kollegor alltid hjälpte till om det var någon som behövde hjälp om en patient blev dålig. Var det någon som inte hann slutföra sin arbetsuppgift, eller inte visste hur de skulle utföras, fanns det alltid någon som var tillgänglig. Att känna sig bekväm i teamet var en av orsakerna till att novissjuksköterskorna valde att stanna på den nuvarande arbetsplatsen. Detta var en stor del i välbefinnandet, då de kände sig bekväma att ställa frågor och be om hjälp (Daws et al., 2020; Ho et al. 2021). För att uppnå känslan av att känna sig bekväm krävdes det att novissjuksköterskorna lärde känna sina kollegor. Relationerna gjorde att de kände en samhörighet med deras kollegor och att de hade liknande värderingar var en stor fördel. Det var även viktigt för dem att öppna upp sig på ett personligt plan och att våga vara sårbara för att på så vis bygga upp tillitsfulla relationer (Blomberg & Welander, 2019). För novissjuksköterskor var det viktigt att skapa relationer med sjuksköterskor som också var noviser då de kände sig förstådda och kunde relatera till varandra. Samtalen med dessa kollegor var givande, effektiva och icke-dömande vilket gjorde att de kände sig respekterade och värdefulla. Dessa tillitsfulla relationer med kollegorna gav utrymme till kritiskt tänkande och reflektion sinsemellan, vilket påverkade deras beslut till att stanna på arbetsplatsen (Douglas et al., 2020).

Mobbning i form av kritik, skuld och förnedring var vanligt förekommande på en del av arbetsplatserna. Hierarkier bland sjuksköterskor och läkare uppgav också till ohälsosamma relationer (Chachula et al. 2015; Daws et al. 2020; Douglas et al. 2020). Det var novissjuksköterskorna som hamnade allra längst ned i hierarkin vilket ledde till att relationerna med kollegorna istället bestod av direktiv och instruktioner snarare än respektfull dialog. Detta förtryck ledde till att den professionella bilden av sjuksköterskor förändrades för novissjuksköterskorna och att vården av patienterna och förtroendet mellan personalen försämrades (Chachula et al., 2015). Novissjuksköterskorna upplevde en negativ atmosfär på arbetet på grund av de relationer de hade med sina kollegor vilket var relaterat till misstro, förtal, skvaller och mobbning (Kox et al., 2020). De ohälsosamma relationerna ledde till att novissjuksköterskorna valde att lämna professionen (Chachula et al., 2015; Ke & Stocker, 2019).

Betydelsen av övergången från student till sjuksköterska

Det finns ett påtagligt gap i övergången från att vara student till att bli sjuksköterska vilket påverkar intentionen att stanna på arbetsplatsen eller i professionen (Blomberg & Welander, 2019; Douglas et al., 2020; Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020).

Novissjuksköterskor upplevde en kunskapsbrist där de kände sig oförberedda kunskapsmässigt (Ke & Stocker, 2019; Ho et al. 2021) och att det fanns ett gap mellan teori och praktik (Blomberg & Welander, 2019). Det fanns även ett gap i övergången till att bli en självständig och autonom sjuksköterska, där det handlar om att komma in i sjuksköterskerollen (Douglas et al., 2020; Kox et al., 2020; Ke & Stocker, 2019).

Blomberg & Welander (2019) lyfter vikten av arbetsplatsens funktion i att fylla kunskapsgapet och fånga upp novissjuksköterskorna för att underlätta övergången och på så vis behålla dem. Brister som finns i utbildningen kritiseras när det kommer till medicinsk kunskap, med tanke på sjuksköterskans stora medicinska ansvar (Blomberg & Welander, 2019). Efter utbildningen kände novissjuksköterskor att de hade en kunskapsbrist då upplevelsen var att de kände att de behövde kunna allt (Kox et al., 2020). Denna kunskapsbrist upptäcktes när de såg över sin kunskapsgrund när de började axla ansvaret som kommer med rollen som sjuksköterska (Ho et al., 2021). De hade orealistiska förväntningar på sig själva och från andra, exempelvis mer erfarna kollegor (Douglas et al., 2020). Novissjuksköterskorna uppgav att de saknade självförtroende i att utföra sitt nya yrke och saknade även den stöttning de haft som studenter (Blomberg & Welander, 2019; Douglas et al. 2020; Ho et al. 2021). Avsaknaden av självförtroende kopplades till kunskapsbristen, som nämnts ovan och var även en del av utvecklingen att gå från student till sjuksköterska (Daws et al. 2020; Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019).

Det vara stora skillnader i hur novissjuksköterskan trodde att arbetet som sjuksköterska skulle vara och hur den faktiska upplevelsen var, även detta kunde kopplas till övergången från att vara student till att bli sjuksköterska (Douglas et al. 2020; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020). Ansvaret var en betydande skillnad från att studera till att arbeta som sjuksköterska. Detta ansvar fanns inte som student då det inte var hen som var ytterst ansvarig (Ho et al.,

2021). Engagemanget i det praktiska omvårdnadsarbetet ansågs av novissjuksköterskor även vara avgörande för om hen skulle fortsätta att arbeta som sjuksköterska (Kox et al. 2020).

Att hitta sin plats, att komma in i yrkesrollen och att hitta sin yrkesidentitet ansågs av novissjuksköterskor vara en viktig del i övergången, från student till sjuksköterska, och således en faktor till att stanna på arbetsplatsen och inom professionen (Douglas et al. 2020; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020; Mills et al. 2016). Studien av Chachula et al. (2015) anser att identitetsskapandet av yrkesrollen kan hämmas eller främjas hos novissjuksköterska beroende på hur mycket eller lite stöttning hen får. I studien av Douglas et al. (2020) menar novissjuksköterskor att det var först när de började arbeta som sjuksköterskor som de kunde leva sig in i rollen och börja växa in i sin nya yrkesidentitet. I utvecklingen till att bli sjuksköterskor fick novissjuksköterskorna omvärdera sin grundläggande bild av yrkesrollen för att möjliggöra att de stannade kvar i professionen. Denna omvärdering innebar bland annat ett reflekterande och ett skifte i attityd över vad de uppskattade med jobbet, snarare än att fokusera på ouppnåeliga förväntningar från andra (Douglas et al. 2020). Att komma in i rollen som sjuksköterska är en del av övergången från student till sjuksköterska där det handlar om att lära om sig själv som sjuksköterska, att komma med insikter om sig själv för att på så sätt skapa en autentisk yrkesidentitet (Douglas et al. 2020; Kox et al. 2020). Det handlar även om att anpassa sig till arbetsplatsen, arbetsmiljön och kunna hitta saker, vilket stärkte novissjuksköterskor i sin yrkesroll då de blev mer effektiva, såg sig som en del av ett större sammanhang och kände sig värdefulla (Daws et al. 2020; Ke & Stocker, 2019).

Betydelsen av en lärande arbetsmiljö

Att arbeta i en miljö som främjar utveckling och lärande var faktorer som påverkade novissjuksköterskors intention att stanna på arbetsplatsen (Chachula et al. 2015; Daws et al. 2020; Ho et al. 2021) De faktorer som novissjuksköterskorna beskrev som uppmuntrande till lärande var interna utbildningar och kurser, samt att bli tilldelad en mentor (Daws et al. 2020; Ho et al. 2021). Brist på utmaningar och upplevelsen av att inte kunna påverka sin arbetsplats beskrev de som en av anledningarna till att de lämnade det patientnära arbetet. De hade ambitioner att förbättra kvaliteten på vården samt att stärka sjuksköterskeyrket, men utifrån arbetsmiljön på den nuvarande arbetsplatsen var det inte möjligt (Kox et al. 2020).

Att ha en handledare eller en mentor som novissjuksköterskorna kunde vända sig till vid frågor och svåra situationer gav dem en känsla av trygghet (Chachula et al. 2015; Douglas et al. 2020; Ke & Stocker, 2019). Även om handledare och mentorer ofta var upptagna i deras dagliga arbete, avslutade de dagen med debriefing, vilket gjorde att novissjuksköterskorna kände sig trygga och omhändertagna (Ke & Stocker, 2019). Att få möjlighet till att delta i olika kurser och program för novissjuksköterskor var viktigt för dem, där ingick det att bli tilldelad en mentor. Detta gjorde att novissjuksköterskorna kände att organisationen investerade i dem, och det var ett av skälen till att de valde att stanna på arbetsplatsen (Ho et al. 2021). Novissjuksköterskorna beskriver hur viktigt det var med en bra upplärning och menade att resultatet var att de kände sig säkra och trygga i sitt arbete. Det beskrevs som att de inte kunde förväntas att bli framgångsrika i sitt arbete utan stöttning och handledning. Ett effektivt mentorskap innebar icke-dömande kommunikation, empati och att främja förtroende och färdighet (Chachula et al. 2015). Genom kritisk reflektion och samtal förstod novissjuksköterskor att förväntningarna från chefer och kollegor var orimliga och begränsade deras lärande. Detta gjorde det möjligt för dem att bli mer medvetna och på så vis utveckla mer rimliga och genomförbara sätt att arbeta på, istället för att lämna professionen (Douglas et al. 2020).

Med tiden blev novissjuksköterskor mer självsäkra då de hittade sin plats i det sociala sammanhanget på arbetsplatsen, byggde på sin arbetserfarenhet och kompetens samt upplevde en ökad självmedvetenhet. Detta blev en god spiral då utvecklingen ledde till att deras kollegor uppmärksammade detta med positiv feedback och även att de själva såg sin egen utveckling vilket befäste yrkesrollen ännu mer (Chachula et al. 2015; Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019). Med mer erfarenhetsmässig kunskap lärde sig novissjuksköterskorna att utöva sin fulla potential och ta sig an strategier för att ta till sig den kunskap de fått i teorin, till kompetens de fått i den kliniska verksamheten. Det blev även lättare för dem att hantera och acceptera sina motgångar och ta ansvar för patientvården, detta gav dem mer uthållighet, vilket påverkade om de stannade i professionen (Ke & Stocker, 2019).

Vissa av novissjuksköterskorna upplevde ett sämre mentorskap där de blev dåligt behandlade. De upplevde att allt de gjorde var fel enligt deras handledare och att de inte fick någon stöttning eller att handledaren inte var tillgänglig. Detta ledde till att de kände sig osäkra och

upprörda. Flera av novissjuksköterskorna uppgav att de funderade på att lämna arbetsplatsen av denna orsak (Ke & Stocker, 2019). Likaså beskriver Chachula et al. (2015) att allt för negativ feedback resulterade i att de lämnade. Hade sjuksköterskorna fått de resurser och det stöd de behövde hade de förmodligen valt att stanna istället för att lämna.

Betydelsen av stress och etisk stress

Stress på grund av arbetsbelastning påverkade novissjuksköterskors intention att lämna arbetsplatsen eller professionen (Chachula et al. 2015; Douglas et al. 2020; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020). Detta yttrade sig på flera olika sätt och novissjuksköterskor uppgav att brist på personal var en av orsakerna till att arbetsbelastningen ökade (Chachula et al. 2015; Daws et al. 2020; Ho et al. 2021; Kox et al. 2020), vilket även påverkade möjligheten till hjälp och stöttning från mer erfarna kollegor (Chachula et al. 2015; Ho et al. 2021; Kox et al. 2020). Novissjuksköterskor beskrev arbetsbelastningen i sjuksköterskans omvårdnad som förvånansvärt tung och upplevde frustration då de kände sig ineffektiva och nedslagna över att inte kunna bidra tillräckligt mycket på sin arbetsplats (Ke & Stocker, 2019). Flera upplevde svårigheter och en oförmåga i att hantera det ökade ansvaret över patientvården (Blomberg & Welander, 2019; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020), i vissa fall kände novissjuksköterskor att de fick oproportionerligt ansvar i förhållande till deras ringa erfarenhet (Ke & Stocker, 2019; Kox et al., 2020). Arbetsbelastningen bidrog till att en osäkerhet kring om åtgärder gjorts eller om de utförts korrekt även att det var orsaken till att incidenter nästan inträffade (Kox et al. 2020).

Arbetsbelastningen beskrivs påverka arbetsglädjen i stor grad hos novissjuksköterskorna. Förutom personalbrist uppgavs bland annat övertidsarbete och att arbeta i skift som anledningar till att arbetsbelastningen blev betungande (Chachula et al. 2015; Kox et al. 2020). Chachula et al. (2015) tar upp att novissjuksköterskor underskattade hur det var att arbeta fulltid och kämpade för att anpassa sig till den nya arbetsbördan och att arbeta i skift. Detta beskrevs som både fysiskt och psykiskt utmattande då kraven på sjuksköterskor var många och vården var komplex vilket bidrog till frånvaro, utmattning, missnöje och försämrad psykisk ohälsa. I studien av Ho et al. (2021) uppger novissjuksköterskor att de har psykiska problem kopplat till deras arbete som sjuksköterska där det varierade från ångest till

depression. I fler studier uppges övertidsarbete som något som förekom frekvent bland novissjuksköterskor (Douglas et al. 2020; Kox et al. 2020). Detta var något som minskade och blev bättre med tiden när de kommit in i sin yrkesroll (Ke & Stocker, 2019). Studien av Kox et al. (2020) visar att novissjuksköterskor i stor utsträckning fick täcka upp arbetspass på sina lediga dagar och hade dåligt samvete om de inte gjorde det då de kände ett ansvar gentemot sina kollegor och patienter. Att arbeta i skift hade en negativ effekt på balansen mellan privat- och arbetsliv (Ho et al. 2021; Kox et al. 2020). Novissjuksköterskor beskrev deras totala utmattning efter ett arbetspass vilket även påverkade hur aktiva och sociala de var på sina lediga dagar. En del kände sig distanserade från sin omgivning vilket påverkade beslutet att stanna eller lämna arbetsplatsen eller professionen (Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019).

Stress var i sin tur en faktor som påverkades av arbetsbelastningen och skildrades på olika sätt. En del av anledningen till stress var att novissjuksköterskorna upplevde både miljön och kliniska interventioner som obekanta. De ställdes även inför nya situationer de inte behövt hantera tidigare (Douglas et al., 2020; Ke & Stocker, 2019) och uppger att arbetsmiljön där lärandet skedde var förknippat med en viss ångest och oro (Daws et al. 2020).

Novissjuksköterskor upplevde även stressymtom vilket påverkade arbetsglädjen (Kox et al., 2020). Novissjuksköterskor kände sig överväldigade över det ansvar de behövde och förväntades ta i sin yrkesroll och var en bidragande faktor till att lämna professionen. Det överväldigande ansvaret handlade om att behöva hantera lika många patienter som en mer erfaren sjuksköterska, att känna en ökning i ansvarstagande i att ha ett holistiskt, snarare än uppgiftsfokuserat ansvar för patienten och vården kring denne. Kontrasten mellan att novissjuksköterskorna fick ta fullt ansvar för sina handlingar och resultatet av vården, och upplevelsen av en oförmåga att kunna hantera detta gjorde att den nya yrkesrollen kändes övermäktig (Blomberg & Welander, 2019; Chachula et al. 2015; Ho et al. 2021; Ke & Stocker, 2019; Kox et al. 2020).

I studien av Chachula et al. (2015) beskrivs vägningen mellan för- och nackdelarna inom sjuksköterskeyrket och syftar till att om novissjuksköterskor börjar tveka angående sitt yrkesval under den tidiga karriären, slutar det oftast med att de lämnar professionen. Detta på grund utav att de negativa erfarenheterna vägde över och fick dem att känna sig utslitna och dränerade (Chachula et al., 2015). Novissjuksköterskor upplevde en känsla av att det inte var möjligt att fortsätta inom professionen utan att det skulle gå ut över den egna hälsan (Ke &

Stocker, 2019; Chachula et al., 2015).

En bidragande faktor till etisk stress hos novissjuksköterskorna var medvetenheten om de handlingarna som skulle kunna leda till förödande konsekvenser för patienterna (Daws et al. 2020; Ke & Stocker, 2019). Det fanns även ett emotionellt problem där de fann det svårt och tärande att hantera patienters svåra öden och att finnas där för anhöriga. Detta förstärktes av bristen på stöd från ledning och kollegor som i sin tur kopplades till brist på personal och den tunga arbetsbördan (Ho et al. 2021).

Novissjuksköterskor beskriver sina upplevelser inom yrket som ohållbar då de inte kan eller har möjlighet att utföra den vård de blivit lärda att utföra (Chachula et al., 2015; Ho et al., 2021; Kox et al., 2020). Brister i systemet och organisationen i kombination med den tunga arbetsbördan gjorde att en del kände att det stred mot deras värderingar och var därför en grundläggande del i beslutet om att lämna arbetsplatsen eller professionen (Chachula et al., 2015). Ho et al. (2021) tar upp vikten av arbetsplatsens kultur och värderingar där förändringsbenägenhet på arbetsplatsen och möjligheten att kunna utföra sitt yrke utifrån sina ideal gavs som exempel. Om detta inte stämmer överens med novissjuksköterskornas värderingar påverkar det beslutet att lämna arbetsplatsen. I studien av Kox et al. (2020) beskriver novissjuksköterskor att de upplevde en frustration över att arbetsbördan direkt påverkade patientvården då de inte hade den tid för patienterna de behövde för att utföra den vård de önskade. Detta beskrevs som slitsamt och tärde på novissjuksköterskorna.

Diskussion

Diskussion av vald metod

Föreliggande kandidatuppsats utfördes som en icke-systematisk litteraturstudie. Metoden bedömdes som relevant utifrån studiens syfte där befintliga data granskats och satts i ett sammanhang för att undersöka vilka faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen (Polit & Beck, 2021). Inspirationen för kandidatuppsatsen inleddes med en artikel i Vårdfokus (Weilenmann, 2019) där det initiala syftet och sökorden

utformades. Under arbetet med bakgrunden söktes studier i PubMed och Cinahl på problemområdet där författarna noterade nyckelord från artiklarna som sedan diskuterades och användes för att utforma underlag till sökningar av artiklar till resultatet.

Vid sökningen av artiklar till föreliggande studies resultat användes inte MeSH-termer då detta begränsade sökningen för mycket och gjorde urvalet av studier för smalt. Sökningarna gjordes i databaserna PubMed och Cinahl. Att använda sig av flera sökmotorer i en litteraturstudie minskar risken för så kallat publiceringsbias, att urvalet blir vinklat och på så vis påverkar studiens kvalitet. Detta förebyggdes även genom att använda relevanta sökord och gjorde således att så mycket relevant litteratur som möjligt hittades (Willman et al., 2016). Artiklarna var publicerade mellan 2010 och 2022, för att beskriva dagens kunskapsläge. Utifrån Benners (1993) definition av en novissjuksköterska har vi avgränsat populationen i denna litteraturstudie till sjuksköterskor som har fem års erfarenhet eller mindre. För att öka trovärdigheten och förbättra sökstrategin tog författarna hjälp av en bibliotekarie. Då studien syftar till att förstå vad som får novissjuksköterskor att stanna eller lämna professionen har endast kvalitativa studier inkluderats i resultatet.

Syftet med studien ändrades under arbetets gång, från *“Belysa och lyfta framgångsfaktorer som kan främja sjuksköterskans omvårdnadsarbete”* till *“Att undersöka vilka faktorer som påverkar novissjuksköterskors intention att stanna eller lämna professionen”*. Anledningen till ändringen var att syftet var för brett och otydligt formulerat (Kristensson, 2014). Att belysa *sjuksköterskan* istället för *novissjuksköterskor* resulterade i att urvalet var för stort och brett, det resulterade även i att studier i den första sökningen bestod av specialistsjuksköterskor vilket sedan blev en av exklusionskriterierna då fokuset var på grundutbildade sjuksköterskor. Att fokusera på *framgångsfaktorer* gjorde att urvalet blev för snävt, det fanns inte tillräckligt med studier som fokuserade på det positiva, därför valdes *faktorer* istället då syftet ändrades till att fokusera både på det som var positivt men även det som var negativt. Det som hade kunnat göra sökningen starkare och mer strukturerad hade varit att använda sig av sökstrategin PICO då det hade gjort syftet specifikt, avgränsat och sökbart redan från början (Kristensson, 2014).

Sökningen till de vetenskapliga artiklarna i föreliggande studies resultat var medvetet bred för att författarna ville få fram all relevant litteratur på ämnet. Detta gjorde att gallringsprocessen

blev tidskrävande och hade underlättats om sökstrategin varit starkare och på så vis givit ett mer inriktat sökresultat. Detta hade dock kunnat innebära att all relevant litteratur på ämnet inte kommit med i sökningen. Författarna i denna studie är medvetna om att deras förförståelse och ringa erfarenhet av litteraturstudier kan påverka tolkningen och granskningen av artiklarna.

Författarna har antagit att dessa länder har tillräckligt liknande vårdssystem och sjuksköterskeutbildningar som i Sverige vilket innebär att resultatet kan vara överförbart till svensk hälso- och sjukvård. Denna bedömning gjordes med sammantaget av de studier som använts i bakgrunden och resultatet samt med förståelsen om att det är ett internationellt och nationellt problem.

Diskussion av framtaget resultat

Novissjuksköterskan uppger relationer, övergången till yrkesrollen och upplevelse av stress och etisk stress som betydelsefulla faktorer inför valet att stanna kvar eller lämna professionen de första fem åren som sjuksköterska. Under denna period av karriären som sjuksköterska är det viktigt att få stöd, att känna sig trygg samt att ha tillit till sina kollegor. Det är även viktigt att besitta kunskap för att känna sig trygg i sin nya roll. Likaså är det viktigt att kunna bedriva en vård som speglar sjuksköterskans egna värderingar, för att minska den etiska stressen. Föreliggande studies resultat diskuteras nedan tillsammans med Benners teori. Som novis menar Benner (1993) att personen i fråga saknar erfarenheter av situationer där hen förväntas utföra åtgärder. Novisen kan finnas i såväl en sjuksköterskestudent som i varje sjuksköterska som kommer till en ny klinisk miljö. Definitionen av novis är därmed en bred definition.

Relationer mellan kollegor på arbetet påverkade novissjuksköterskors intention att stanna eller att lämna arbetsplatsen. Resultatet i denna studie visar att respektfulla och goda relationer främjar känslan av att trivas på arbetsplatsen. Detta bekräftas av Van Osch et al. (2018) där sjuksköterskor beskriver att i relationerna till deras kollegor var det viktigt att känna sig uppskattad, respekterad och bekräftad för att trivas på arbetsplatsen. Valet att stanna på arbetsplatsen hängde ihop med respekt och tillit till kollegorna. Benner (1993) beskriver att

som novissjuksköterska är det svårt att se helheten i situationer och att de arbetar utifrån regler och riktlinjer vilket skiljer sig från sjuksköterskan som är expert och har mer erfarenhet och kunskap. Från novis till expert utvecklar sjuksköterskan kunskaper som gör det möjligt för hen att bedriva en bättre vård med ett helhetsperspektiv av patienten. I resultatet framgick det även att de relationer som upplevdes ohälsosamma, i form av mobbning, skuld och misstro bidrog till att novissjuksköterskorna lämnade arbetsplatsen. Detta leder till att novissjuksköterskorna inte utvecklas vidare i Benners (1993) modell då de lämnar professionen tidigt i karriären. Detta i sin tur kan påverka omvårdnaden av patienterna då novissjuksköterskorna inte utvecklas vidare till experter. Det kan även innebära att det finns få sjuksköterskor kvar som är experter, vilket resulterar i att vården av patienterna blir lidande samt att novissjuksköterskor inte har möjlighet till att bli upplärda av erfarna sjuksköterskor. Det är därför viktigt att främja goda relationer på arbetsplatsen för att bibehålla sjuksköterskor för att kunna bedriva en god och säker vård. En studie av Buerhaus et al. (2005) styrker detta då de menar att kvaliteten på vården blir lidande på grund av bristen på sjuksköterskor. De delar i vårdprocessen som blev lidande var kommunikationen med patienterna, förseningar i utskrivningen vilket ledde till längre vårdförlopp samt förseningar i olika undersökningar och provtagningar. Tidsbristen som uppstod i sjuksköterskans arbete ledde till att kommunikationen mellan kollegorna i teamet blev lidande, samt att sjuksköterskorna inte upptäckte komplikationer hos deras patienter i tid vilket påverkade patientsäkerheten negativt (Buerhaus et al., 2005).

Novissjuksköterskan upplever en stress som är mångfacetterad och komplex och som yttrar sig på olika sätt. Den stress som upplevs av novissjuksköterskor kan kopplas till en etisk stress. Ett exempel på hur etisk stress kan yttra sig är upplevelsen av att inte kunna utföra en säker vård då det inte finns tid och möjlighet till detta. Det kopplas till personalbrist, kunskapsbrist och även en skillnad i de professionella värderingarna hos individen i förhållande till förutsättningarna på arbetsplatsen att handla utifrån dessa värderingar. Ulrich et al. (2010) menar att dagens sjukvårdsmiljö drivs av motstridiga krav på att ge vård av hög kvalitet och att hantera kostnader med minskade resurser. Sjuksköterskor arbetar i en arbetsmiljö med högre arbetsbelastning, samtidigt som de har begränsade resurser. Detta leder till att de känner sig otillräckliga (Ulrich et al. 2010). Dessa faktorer leder till en upplevelse av att inte kunna utföra den vård som novissjuksköterskan är lärd att utföra vilket påverkar omvårdnaden av patienterna. Det kunde yttra sig i tidsbrist för patienterna, att inte kunna

utföra en säker vård eller ha tid att slutföra eller fullfölja omvårdnadsåtgärder. Detta betonar Ulrich et al. (2010) i sin studie är den vanligaste typen av etiska problem som sjuksköterskor upplever. Utifrån den etiska koden och de sex kärnkompetenserna som svarar för sjuksköterskans uppdrag finns det motstridigheter i hur vården är organiserad och hur hög arbetsbelastningen är. Detta gör att novissjuksköterskor i många fall får svårigheter i att utföra arbetet i linje med dessa värderingar. Föreliggande studies resultat menar att övergångsperioden, att komma in i yrkesrollen och hitta sin yrkesidentitet upplevdes som stressande och att starten i karriären påverkade utfallet av den och intentionen att stanna eller att lämna professionen. Denna stress utarmar professionen då många novissjuksköterskor upplever psykisk ohälsa och utmattning och därför väljer att lämna.

Den etiska stressen syns över alla ålderskategorier, där 68% av svenska sjuksköterskor i åldrarna 23-27 år upplever fem gånger så mycket stress som resterande åldersgrupper (Silén et al., 2008). En studie av Wenwen et al. (2018) visar att ju äldre en sjuksköterska är och ju mer erfarenhet hen har desto större etisk stress upplever hen. Enligt Benner (1993) handlar erfarenhet om att den kliniska verkligheten aktivt måste förfina, ifrågasätta och falsifiera den teoretiska kunskapen för att sjuksköterskan ska kunna ta till sig erfarenheten. Hur den etiska stressen upplevs i förhållande till erfarenhet är svårt att utsäga, på det området behövs mer forskning. Enligt Benners teori skulle det kunna förstås som att den etiska stressen upplevs hos novisen för att erfarenheten inte finns och den djupa förståelsen för sammanhanget ännu inte har bevästs. Det skulle också kunna tolkas som att erfarenheten inte spelar någon roll i sammanhanget utan handlar mer om hur individen tolkar situationer och hanterar det som hen utsätts för i sin yrkesroll. Således utsätts individen för mer etisk stress ju längre tid hen stannar i professionen. Möjligen handlar det om den icke-etiska stressens påverkan som resultatet i föreliggande studie antyder, vilket är de yttre faktorer i arbetsmiljön som påverkar och gör att sjuksköterskor upplever sin situation som ohållbar och därför väljer att lämna professionen.

För novissjuksköterskan är det viktigt att komma in i den nya yrkesrollen som sjuksköterska. Resultatet i denna studie visar att det finns ett kunskapsgap mellan övergången att vara student till att verka som klinisk sjuksköterska. Novissjuksköterskor anser detta vara av stor betydelse gällande intentionen att stanna eller lämna professionen. Utifrån ett svenskt perspektiv är sjuksköterskeutbildningen en grundutbildning och det skulle vara helt omöjligt

att tillgodose alla kunskapsbehov inom samtliga arbetsplatser för en nyutexaminerad sjuksköterska (Blomberg & Welander, 2019). Vidare menar Benner (1993) att kontexten spelar stor roll för om sjuksköterskan är novis eller ej. Det handlar om den situationsinriktade och erfarenhetsbaserade kunskapen som kommer med tiden i den kontexten sjuksköterskan utövar sitt yrke. Denna studies resultat visar även på att novissjuksköterskorna var tvungna att omvärdera sin bild av sitt nya yrke för att lyckas stanna kvar i professionen och att det fanns en skillnad i det praktiska yrket och den teori som de var utbildade i. Även att det handlade om en process och anpassning i den nya yrkesidentiteten och i den nya miljön där de efter en tid lyckades komma in i rollen. Återigen handlar det om kontexten och sammanhanget. Detta styrks i en studie av Kerr & Macaskill (2019) där yrkesidentiteten och rollen undersöktes hos sjuksköterskor som utbildade sig på specialistnivå, där till skillnad från i föreliggande studie, övergången gick från att vara erfaren till att ändra miljö till student och bli novis. Resultatet i studien av Kerr & Macaskill (2019) visade att övergången var komplex där alla deltagarna upplevde en period av inläring i den nya rollen under specialistutbildningen. De betonade även att den största utvecklingen skedde i arbetsmiljöns kontext. Som Benner (1993) menar kan således även en erfaren sjuksköterska på expertnivå bli novis.

Slutsats och kliniska implikationer

Slutsatsen av denna studie är novissjuksköterskor behöver rätt förutsättningar för att uppfylla kraven som ställs på dem för att kunna utföra en god och säker vård. Det krävs ansvar från ledningen men även från novissjuksköterskorna för att uppnå en arbetsmiljö som är trivsam och som tillåter novissjuksköterskor att utföra en god och säker vård. Resultatet visar att goda relationer mellan kollegor, en arbetsmiljö som främjar sjuksköterskors lärande och utveckling, att minska stress och etisk stress samt en trygg övergång från student till sjuksköterska är betydelsefulla faktorer för att bibehålla novissjuksköterskor i professionen.

Kliniska implikationer på verksamheter kan vara att ge utrymme för regelbundna reflektioner, utbildningsdagar för personal där de kan utvecklas professionellt men även ett sätt att skapa relationer, en tydligt strukturerad plan för nya sjuksköterskor där de ges utrymme för individuell anpassning samt färre patienter per sjuksköterska. Föreliggande studie kan vara till nytta för sjuksköterskor generellt, men även för chefer på alla nivåer, då mer kunskap behövs

för att en förändring ska ske. I samband med en förändring i vården kan även en mer personcentrerad vård ske, vilket är en av sjuksköterskans sex kärnkompetenser. Det är av stor vikt att belysa samt att forska vidare på faktorerna till problemen men även på lösningarna. Detta för att skydda och stärka sjuksköterskans yrkesroll samt att skydda patienterna och deras rättigheter. Förslag på ytterligare forskning kan vara att intervjua både chefer och novissjuksköterskor. Cheferna kan ge ett ledarskaps- och organisatoriskt perspektiv på problemet där åtgärder och resurser kan framkomma. Novissjuksköterskor kan intervjuas för att få en djupare förståelse utifrån deras perspektiv och vad som behövs för att utföra en god och säker vård.

Författarnas arbetsfördelning

Arbetet har fördelats jämt mellan författarna. De största delarna av arbetet har utförts tillsammans. Analysen av data samt granskning av kvaliteten har däremot gjorts enskilt till en början för att inte påverka varandra. Båda författarna har deltagit i alla handledarmöten.

Referenser

Aiken, L.H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D.M., Busse, R., Martin McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A.M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M.T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendi- mann, R., Heinen, M., Zikos, D., Strømseng Sjetne, I., Smith, H.L., Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross-sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal* 344(7851), 20-20. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>

Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2012). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (2). 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009>

Buerhaus, PI., Donelan, K., Ulrich, BT., Norman, L., Williams, M., & Dittus, R. (2005). Hospital RNs' and CNOs' perceptions of the impact of the nursing shortage on the quality of care. *Nursing Economics*, 23(5). 214-221.PMID: 16315651. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16315651/>

Benner, P. (1993). *Från novis till expert: mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet*. Lund: Studentlitteratur.

*Blomberg, H. & Welander, J. (2019) A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses' establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organisation. *Journal of Health Organization and Management*, 33(4), 413-425. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2018-0251>

*Chachula, K. M., Myrick, F. & Yonge, O. (2015) Letting go: How newly graduated registered nurses in Western Canada decide to exit the nursing profession. *Nurse Education Today*, 35(7), 912-918. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.02.024>

*Daws, K., McBrearty, K. & Bell, D. (2020). “If somebody just showed me once how to do it”: How are workplace cultures and practice development conceptualised and operationalised for early career nurses? *Nurse Education Today*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104267>

*Douglas, J. A., Bourgeois, S. & Moxham, L. (2020). Early career registered nurses: How they stay. *Collegian*, 27(4) 437-442. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.01.004>

Flinkman, M., & Salanterä, S. (2014). Early career experiences and perceptions - a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1050–1057. <https://doi.org/10.1111/jonm.12251>

Friberg, F. (red.) (2017). *Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Halcomb, E., Bird, S., Mcinnes, S., Ashley, C., & Huckel, K. (2020). Exploring job satisfaction and turnover intentions among General Practice Nurses in an Australian Primary

Health Network. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 943–952.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13230>

*Ho, S-S., Stenhouse, R. & Snowden, A. (2021) 'It was quite a shock': A qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses' experiences. *Journal of Clinical Nursing*, 30(15-16), 2373-2385. <https://doi.org/10.1111/jocn.15777>

*Ke, Y-T. & Stocker, J. F. (2019). On the difficulty of finding one's place: A qualitative study of new nurses' processes of growth in the workplace. *Journal of Clinical Nursing*, 28(22-23), 4321-4331. <https://doi.org/10.1111/jocn.14996>

Kerr, L., & Macaskill, A. (2020). Advanced nurse practitioners' (emergency) perceptions of their role, positionality and professional identity: A narrative inquiry. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1201–1210. <https://doi.org/10.1111/jan.14314>

Kooker, B. M., & Kamikawa, C. (2010). Successful strategies to improve RN retention and patient outcomes in a large medical centre in Hawaii. *Journal of Clinical Nursing*, 20(1-2), 34–39. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03476.x>

*Kox, J. H. A. M., Groenewoud, J. H., Bakker, E. J. M., Bierma-Zeinstra, S. M. A., Runhaar, J., Miedema, H. S., & Roelofs, P. D. D. M. (2020). Reasons why dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. *Nurse Education in Practice*, 47, 102848.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102848>

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap*. (1. utg.) Stockholm: Natur & Kultur.

Kerr, L. & Macaskill, A. (2020). Advanced nurse practitioners' (emergency) perceptions of their role, positionality and professional identity: A narrative inquiry. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1201–1210. <https://doi.org/10.1111/jan.14314>

*Mills, J., Chamberlain-Salaun, J., Harrison, H., Yates, K., & O'Shea, A. (2016). Retaining early career registered nurses: A case study. *BMC Nursing*, 15(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0177-z>

Naseri-Salahshour, V., & Sajadi, M. (2019). Ethical challenges of novice nurses in clinical practice: Iranian perspective. *International Nursing Review*, 67(1), 76–83.
<https://doi.org/10.1111/inr.12562>

Polit, D.F., Beck, C.T. & Hungler, B.P. (2021). *Essentials of nursing research: methods, appraisal, and utilization. Study guide*. (10. ed.) Philadelphia: Lippincott.

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2 November 2021)
https://www.sbu.se/globalassets/ebm/bedomning_studier_kvalitativ_metodik.pdf

Statistiska centralbyrån. (14 Oktober 2021) *Stor brist på utbildad personal inom vård och omsorg*. Hämtad från:
[https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbets](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbets)

marknad/pong/statistiknyhet/trender-och-prognoser-2020/?fbclid=IwAR2xJUxEKbkzD6D2IeHYIX22zlpnkUyUvBualrZRHZBXqxGjnbx7L51h0A

Sandman, L. & Kjellström, S. (2018). *Etikboken: etik för vårdande yrken*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27 (5), 946-954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>

Sellgren, S. F., Kajermo, K. N., Ekvall, G., & Tomson, G. (2009). Nursing staff turnover at a Swedish University Hospital: An exploratory study. *Journal of Clinical Nursing*, 18(22), 3181-3189. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02770.x>

Silén, M., Tang, P. F., & Ahlström, G. (2009). Swedish and Chinese nurses' conceptions of ethical problems: A comparative study. *Journal of Clinical Nursing*, 18(10), 1470-1479. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02422.x>

Svensk sjuksköterskeförening. (14 Oktober 2021). *Magnetmodellen*. Hämtad från: <https://beta.swenurse.se/om-oss---profession-vision-politik/kunskapsområdet-omvardnad/kvalitet/magnetmodellen>

Svensk sjuksköterskeförening. (2018). *Ledarskap för omvårdnad och Magnetmodellen*. <https://www.swenurse.se/download/18.1dbf1316170bff6748cd989/1584346364058/Ledarskap%20för%20omvardnad%20och%20magnetmodellen%20reviderad%202018.pdf>

Svensk sjuksköterskeförening. (2016). *Värdegrund för omvårdnad*. <https://www.swenurse.se/download/18.9f73344170c003062314be/1584005152878/v%C3%A4rdegrund%20f%C3%B6r%20omv%C3%A5rdnad%20reviderad%202016.pdf>

Svensk Sjuksköterskeförening. (2017). *ICN:s Etiska kod för sjuksköterskor*. Stockholm: Svensk Sjuksköterskeförening. <https://www.swenurse.se/download/18.9f73344170c0030623146a/1584003553081/icns%20etiska%20kod%20f%C3%B6r%20sjuksk%C3%B6terskor%202017.pdf>

Svensk sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. <https://www.swenurse.se/download/18.9f73344170c003062317be/1584025404390/kompetensbeskrivning%20legitimerad%20sjuksk%C3%B6terska%202017.pdf>

Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: Ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2510-2519. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05425.x>

Universitets- och högskolerådet (15 Oktober 2021) Hämtad från: <https://news.cision.com/se/universitets--och-hogskoleradet/r/fler-vill-bli-sjukskoterska,c3333145>

Van Osch, M., Scarborough, K., Crowe, S., Wolff, A. C., & Reimer-Kirkham, S. (2018). Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and Critical Care Areas. *Journal of Clinical Nursing*, 27(5-6), 1209-1215. <https://doi.org/10.1111/jocn.14167>

Weilenmann, L. (17 Juni 2019) Professorn som jobbar på golvet. *Vårdfokus*.
<https://www.vardfokus.se/yrkesroller/sjukskoterska/professorn-som-jobbar/>

Willman, A. (red.) (2016). *Evidensbaserad omvårdnad: en bro mellan forskning och klinisk verksamhet*. (4. uppl). Lund: Studentlitteratur.

Wenwen, Z., Xiaoyan, W., Yufang, Z., Lifeng, C., & Congcong, S. (2016). Moral distress and its influencing factors: A cross-sectional study in China. *Nursing Ethics*, 25(4), 470–480.
<https://doi.org/10.1177/0969733016658792>

Bilaga 1.

Artikelmatris

Titel	Författare	År, land, tidskrift	Syfte	Metod och urval	Resultat	Kvalitetsgranskning
Early career registered nurses: How they stay.	Jane A. Douglas, Sharon Bourgeois och Lorna Moxham	2020, Australien, Collegian	Att undersöka varför registrerade sjuksköterskor i sin tidiga karriär fortsätter arbeta inom sjuksköterskeyrket.	13 registrerade sjuksköterskor i sin tidiga karriär (under de fem första åren) intervjuades med semi-strukturerade intervjuer.	Två huvudteman identifierades; (1) stödjande relationer och (2) att lära sig att vara i världen som registrerad sjuksköterska.	Medelhög.

<p>Reasons why Dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach</p>	<p>J.H.A.M. Kox J.H. Groenewoud, E.J.M. Bakker, S.M.A. Bierma-Zeins tra, J. Runhaar, H.S. Miedema, P. D. D. M. Roelofs</p>	<p>2020, Holland, Nurse Education in Practice</p>	<p>Denna studie syftade till att utreda före detta novis-sjuksköterskors skäl, erfarenheter och omständigheter som bidrog till att de lämnade professionen inom två år efter examen.</p>	<p>17 före detta novis-sjuksköterskor som lämnat professionen inom två år efter examen intervjuades med semistrukturerade intervjuer.</p>	<p>Sex teman identifierades; (1) brist på utmaning, (2) brist på passion, (3) brist på upplevd kompetens, (4) brist på arbetstillfredsställelse på grund av hög arbetsbelastning, (5) brist på arbetsförmåga på grund av icke-arbetsrelaterade hälsotillstånd, (6) brist på känsla av tillhörighet.</p>	<p>Hög.</p>
<p>“If somebody just showed me once how to do it”: How are workplace cultures and practice development conceptualised and operationalised for early career nurses?</p>	<p>Karen Daws, Katherine, McBrearty, Deborah Bell</p>	<p>2020, Australien, Nurse Education Today</p>	<p>Denna studie genomfördes för att fastställa hur kulturen på arbetsplatsen påverkade nya sjuksköterskors utveckling.</p>	<p>En kvalitativ studie med hjälp av semistrukturerade intervjuer med elva sjuksköterskor tidigt i deras karriärer.</p>	<p>De teman som identifierades var lärande i nuet, aktivt välkomnande, självförtroende, oklarheter i inlärningskulturen, mobbning och orientering i miljön.</p>	<p>Medelhög.</p>

<p>'It was quite a shock': A qualitative study of the impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses' experiences</p>	<p>Szu-Szu Ho, Rosie Stenhouse och Austyn Snowden</p>	<p>2021, UK, Journal of Clinical Nursing</p>	<p>Att utforska hur nyutbildade sjuksköterskors arbetserfarenheter konstrueras i samspelet med sig själv, arbetsplatsen och privatliv och hur det påverkar deras intention att stanna i professionen.</p>	<p>23 nyutexaminerade sjuksköterskor intervjuades med semi-strukturerade telefonintervjuer. Deltagarna delades upp i två grupper och intervjuades ett respektive två år efter examination.</p>	<p>Tre teman utvecklades: övergångschock, arbetsplatsfaktorer och balans mellan arbete och privatliv. Ytterligare två underteman utvecklades: erfarenhet av stöd och tillhörighet; att känna brist på stöd och ett utanförskap.</p>	<p>Medelhög.</p>
<p>A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses' establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organisation.</p>	<p>Helena Blomberg, Jonas Welander</p>	<p>2019, Sverige, Journal of Health Organization and Management</p>	<p>Syftet med studien var att undersöka hur deltagarna berättar om deras erfarenheter som nya sjuksköterskor, enhetschefer och erfarna sjuksköterskor i relation till de nya sjuksköterskornas etablering i yrket, och att identifiera hur de skildrar vårdorganisationen i deras berättelser. Studien fokuserar på hur en vårdorganisation omfamnar och behåller nyutexaminerade legitimerade sjuksköterskor.</p>	<p>Kvalitativa intervjuer genomfördes med 14 deltagare, varav fyra chefer, fyra erfarna sjuksköterskor (8-10 års erfarenhet) och sex nyutexaminerade sjuksköterskor.</p>	<p>De nyutexaminerade sjuksköterskornas etablering underlättas av ett orienteringsprogram och en orienteringsperiod, individuellt stöd från chefer och kollegor samt skapandet av tillit för att öka förtroendet i omvårdnadssituationer.</p>	<p>Hög.</p>
<p>On the difficulty of finding one's place: A qualitative study of new nurses' processes of growth in the</p>	<p>Ya-Ting Ke, Joel F. Stocker</p>	<p>2019, Taiwan, Journal of Clinical Nursing</p>	<p>Studiens syfte var att utforska nya sjuksköterskors professionella utveckling, inklusive de utmaningar de</p>	<p>Djupintervjuer genomfördes med 20 nya sjuksköterskor som arbetat ett år eller mindre på två</p>	<p>Tre olika utvecklingsstadier identifierades; att känna sig desillusionerad och chockad, att få kunskap genom erfarenhet och att "skapa sig</p>	<p>Hög.</p>

workplace.			stod inför och hur de kände kring att stanna eller sluta på arbetsplatsen.	sjukhus i Taiwan.	en plats för sig själv”. De flesta sjuksköterskor (18 av 20) gick igenom dessa tre stadier inom de första nio månaderna, och vid uppföljning två år senare jobbade de fortfarande kvar som sjuksköterskor.	
Letting go: How newly graduated registered nurses in Western Canada decide to exit the nursing profession.	Kathryn M. Chachula, Florence Myrick, Olive Yonge	2015, Kanada, Nurse Education Today	Syftet var att utforska de faktorer och den grundläggande psykosociala processen hos nya sjuksköterskor som var involverad i beslutet att avsluta sin karriär inom sjuksköterskeyrket (inom fem år).	Data samlades in genom ostrukturerade och semistrukturerade intervjuer med hjälp av Glasserian grounded teori metod. Åtta personer deltog, de var i åldrarna 26 till 34 år, de alla hade bestämt sig för att lämna sjuksköterskeyrket inom fem år.	Fyra huvudteman identifierades; (1) Begränsningar i att orientera sig i sjukvården och arbetsplatsen (2) Sociala relationer (3) Att möta rädslor, trauman och utmaningar, (4) vägning av för och nackdelar som resulterade i att sjuksköterskor lämnade professionen.	Hög.
Retaining early career registered nurses: a case study.	Jane Mills, Jennifer Chamberlain-Salaun, Helena Harrison, Karen Yates &	2016, Australien, BMC Nursing	Syftet med studien var att beskriva och förklara legitimerade sjuksköterskors erfarenheter och deras behov av stöd under de fem första åren i deras karriärer. Detta för att identifiera	Data samlades in via tre individuella intervjuer och två fokusgrupper via kvalitativ analys. Totalt var det 35 sjuksköterskor som deltog som hade	Två huvudteman identifierades; (1) Att ta emot rådgivning vad det gäller karriären, (2) val eller inget val. Med detta menar författarna att som ny sjuksköterska har man inte alltid ett val om var man blir	Medelhög.

	Andrea O'Shea		strategier som främjar bibehållandet av nya sjuksköterskor.	arbetat inom yrket i mindre än fem år.	placerad, att sjuksköterskan inte får den placeringen hen önskat.	
--	------------------	--	---	---	---	--

