



LUNDS UNIVERSITET  
Medicinska fakulteten

Handledningens betydelse för nyanställda sjuksköterskor inom  
akutsjukvård

The significance of preceptorship for novice nurses in the emergency  
care

Författare: Anna Molin  
Cristian Johansson

Handledare: Helena Rosén

Magisteruppsats

Hösten 2024

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

## Abstrakt.

**Bakgrund:** Kvalificerad personal är av yttersta vikt ur ett samhällsperspektiv för att kunna erbjuda invånarna högkvalitativ vård och främjar hälsa.Handledningen till nyanställda sjuksköterskor kan ibland bli bristfällig och i värsta fall utebli vilket leder till att patientsäkerheten hotas, då nyanställda sjuksköterskor blir otrygga i sin yrkesroll. Forskning finns inom handledning och handledarens betydelse och dess effekter vid nyexaminerade sjuksköterskors övergång från student till nyexaminerad sjuksköterska. Dock har deras syfte inte specifikt varit inom akutsjukvården.

**Syfte:** Syftet med studien var att belysa handledningens betydelse för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård.

**Metod:** En systematisk litteraturoversikt genomfördes med en kvalitativ innehållsanalys av tolv artiklar, där insamlad data har analyserats genom en induktiv ansats.

**Resultat:** Resultatet mynnade ut i två teman och totalt åtta kategorier. Alla tolv studierna visade att handledningen inom akutsjukvården spelar en avgörande roll för att stödja nyanställda sjuksköterskor i deras utveckling och säkerställa vårdkvaliteten.

**Konklusion:** För att underlätta ett framgångsrikt handledarskap är det viktigt med organisatoriska förutsättningar, som att avsätta tid och resurser, vilket understryker vikten av att prioritera mentorskap inom akutsjukvården. Studien visar att det finns ett behov av ytterligare forskning inom området, särskilt kring handledarnas perspektiv och hur handledning kan tillämpas effektivt i akuta situationer.

**Nyckelord:** Sjuksköterska, Nyexaminerad sjuksköterska, Akutsjukvård, Mentor, Handledare, Tillsyn

## Abstract

**Background:** Qualified personnel are of utmost importance from a societal perspective to provide residents with high-quality care and promote health. The mentoring of newly employed nurses can sometimes be inadequate and, in the worst case, absent, which threatens patient safety as new nurses become insecure in their professional roles. Research exists on mentoring and the role of the mentor, as well as its effects on newly graduated nurses' transition from student to registered nurse. However, their focus has not specifically been on emergency care.

**Aim:** The aim of the study was to highlight the significance of mentoring for newly employed nurses within emergency care.

**Method:** A systematic literature review was conducted, featuring a qualitative content analysis of twelve articles, where the collected data was analyzed using an inductive approach.

**Results:** The findings resulted in two themes and a total of eight categories. All twelve studies demonstrated that mentorship in emergency care plays a crucial role in supporting newly employed nurses in their development and ensuring the quality of care.

**Conclusion:** To facilitate successful mentorship, it is important to have organizational conditions, such as allocating time and resources, which underscores the need to prioritize mentorship within emergency care. The study indicates a need for further research in this area, particularly regarding the perspectives of mentors and how mentoring can be effectively applied in acute situations.

**Keyword:** Nurse, Newly graduate, Emergency, Mentor, Preceptor, Supervision, Critical care.

# Innehållsförteckning

Problemområde .....	6
Bakgrund .....	7
Handledning .....	7
Akutsjukvård .....	8
Utmaningar med att vara nyanställd .....	8
Specialistsjuksköterskan, inom akutsjukvård .....	10
Teoretisk referensram .....	11
Syfte .....	13
Metod .....	13
Urval .....	13
Datainsamling .....	15
Analys av data .....	16
Förförståelse .....	16
Resultat .....	17
Handledningsstrukturen och dess förutsättningar .....	18
Specialistsjuksköterskans kunskapsöverföring och handledning i akutsjukvård .....	18
Utmaningar .....	18
Betydelsen av individanpassad handledning .....	19
Handledningsrelationer och tillhörighet .....	21
En balanserad och medveten kontinuitet .....	22
Handledningsprocessen och yrkesmässig utveckling .....	23
Omhändertagande miljö och utveckling .....	23
Känslomässigt stöd .....	25
Främja självförtroende och självständighet .....	27
Diskussion .....	27
Metoddiskussion .....	27
Urval .....	28
Datainsamling .....	29
Analys av data .....	30
Resultatdiskussion .....	31
Omhändertagande miljö och utveckling .....	32
Bristande handledning och dess konsekvenser .....	34
En balanserad och medveten kontinuitet .....	37
Konklusion och implikationer .....	38
Konklusion .....	38

Implikationer.....	39
Referenser.....	40
Bilaga 1 (2).....	48
Bilaga 2 (2).....	52

## Problemområde

För att kunna erbjuda högkvalitativ vård och främja hälsa behövs kvalificerad personal, detta är av yttersta vikt ur ett samhällsperspektiv (Regeringskansliet, 2018). Enligt Inspektionen för Vård och Omsorg [IVO] (2015) finns det bristande kompetens och erfarenheter hos sjuksköterskor på akutmottagningarna. Detta beror på bland annat hög personalomsättning bland sjuksköterskor, sänkta krav på tidigare erfarenhet vid nyanställning och bristfällig introduktion, där handledningen är en del i den. Den höga personalomsättningen kan innebära att introduktionen och därmed handledningen till nyanställda blir bristfällig. Gannsjö och Tranell (2018) skriver att det kan ta tid för en oerfaren sjuksköterska att känna sig trygg med arbetsuppgifterna på en akutmottagning. Condé och Öhman (2014) betonar att nyexaminerade sjuksköterskor som börjar inom akutsjukvården ofta upplever en stor chock, eftersom de snabbt får ett omfattande ansvar för svårt sjuka patienter som ofta överstiger deras kompetens. Rosengren och Friberg (2024) skriver att den höga personalomsättningen på akutmottagningen leder till en brist på erfarna akutsjuksköterskor. Denna brist skapar en situation där sjuksköterskorna på akutmottagningen kan känna sig otrygga och tvingas utföra uppgifter som de aldrig har gjort tidigare eller inte är bekväma med. Denna otrygghet kan i sin tur påverka patientsäkerheten negativt. Utan adekvat handledning och stöd menar Della Ratta (2016) att de nyanställda sjuksköterskor kan bli osäkra i sina roller, vilket kan leda till att patienternas säkerhet hotas.

Svensk sjuksköterskeförening (2017) påvisar sambandet mellan grad av kompetens hos sjuksköterskor och patienternas möjlighet till välbefinnande och överlevnad. Specialistsjuksköterskor inom akutsjukvård har en viktig funktion för att kunna ge en kunskapsbaserad, ändamålsenlig, god och säker akutsjukvård. De behöver även ha en god förståelse för patientvården och dess flöden, så att patienter och anhöriga får den vårdnivå som är mest lämplig. Genom att systematiskt tillämpa vårdlogistik ska de säkerställa att patienter får rätt omhändertagande, vid rätt tidpunkt, på rätt vårdnivå och med hög kvalitet. Även kunna undervisa och ge information till kollegor och andra i vårdkedjan i frågor som rör patientens omvårdnad i en akutvårdkontext.

Spiva et al. (2013) menar att vårdens framtid är beroende av de nyexaminerade sjuksköterskorna men att de ofta behöver stöttning med övergången från den akademiska världen till den kliniska miljön.

# Bakgrund

## Handledning

Handledning som begrepp används i många olika sammanhang och betydelser, till exempel i samband med studenter, yrkesutövare och patienter inom hälso- och sjukvården. Handledning är en pedagogisk process som behöver planeras, anpassas till vårdkontexten och använda olika pedagogiska strategier i och slutligen utvärdera och bedöma (Sandberg, 2022). En legitimerad sjuksköterska ska enligt Svensk sjuksköterskeförening (2023) ha en pedagogisk kompetens för att kunna medverka i handledningsaktiviteter och utbildning riktade mot såväl patienter och närstående som studenter och kollegor. Därför är det viktigt att sjuksköterskan är professionellt förankrad i handledning som begrepp och dess innehåll. Berglund och Ekebergh (2019) beskriver att handledning handlar om att bygga upp en relation, ett förtroende och ett förhållande mellan handledaren och den som handleds. Handledningens funktion kan utifrån detta ses som ett redskap för att hjälpa och stötta deltagarna att utvecklas i tankegångarna om patientens vårdande. Att ha en dedikerad handledare identifierades som ett viktigt stöd i övergången för sjuksköterskor, vilket hade en positiv inverkan på deras självförtroende, kompetens och känsla av stöd (Innes & Calleja, 2018). Handledningen förbättrade det kliniska omdömet hos den nya sjuksköterskan och bidrog till en ökad patientsäkerhet (Nielsen et al., 2017). Wildermuth et al. (2020) menar att brist på stöd och uppmuntran från handledaren kan leda till känslor av osäkerhet och stress, vilket påverkar den nyexaminerade sjuksköterskans självförtroende och arbetsförmåga negativt.

Cajvert (2021) skriver om Kolbs lärcirkel som belyser hur vi tar emot information och hur vi omvandlar det till kunskap. Genom observation/reflektion, erfarenhet, teori och att experimentera. Enligt Kolb har vi två sätt att lära oss på som är mest framträdande där vissa lär sig bäst genom att observera och reflektera, vissa genom konkret erfarenhet, några genom teori och några genom att experimentera. Kolbs definierar lärandet som en process där vi tillägnar kunskap genom att omvandla erfarenheter, det vill säga enbart erfarenheter räcker inte, de måste bearbetas. För att den nyanställda ska kunna möta de olika faserna i lärandeprocessen oavsett vilken lärandestil den enskilde har bör de pedagogiska metoderna varieras.

Enligt kompetensbeskrivningen ska specialistsjuksköterskor inom akutsjukvård kunna undervisa och ge information till kollegor och andra i vårdkedjan i frågor som rör patientens omvårdnad i en akutvårdkontext. Då ingår även att kunna ge en fördjupad kunskap i omvårdnad,

introduktion av nyanställda och handledning av studenter och kollegor. Därför är det viktigt att sjuksköterskan är professionellt förankrad i handledning som begrepp och dess innehåll (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

## Akutsjukvård

Svenska Mesh (2024) betydelse av akutsjukvård är sjukvårdstjänster speciellt avsedda, bemannade och utrustade för akut patientvård. Enligt Svensk sjuksköterskeförening (2017) är akutsjukvård inte bunden av tid eller organisatoriska strukturer, utan bedrivs dygnet runt, oavsett plats eller verksamhet. Akutsjukvård är den vård och omvårdnad som ges av en akutsjuksköterska till en person som drabbats av plötsligt ohälsa. Verksamhetsområdet för akutsjukvård står inför en väsentlig förändring i syfte att utveckla bland annat vårdmötet och tillgodose personens vårdbehov, men även att förbättra och svara på samhällets förväntningar på en god, säker och tillgänglig vård. Socialstyrelsen (2014) skriver att "akutsjukvård" som begrepp omfattar all vård som är föranledd av ett medicinskt akut tillstånd och utgör en central och betydande del av sjukvården i Sverige. IVO (2015) menar att en akutmottagning ofta är patientens första kontakt vid ett akut insjuknande och den initiala bedömningen kan vara avgörande för fortsatt vård och behandling. En tidig och adekvat diagnostik är viktig då det bidrar till minskad risk för att patientens tillstånd ska förvärras under vistelsetiden på akutmottagningen.

Antalet patienter på akutmottagningar ökar årligen, vilket höjer arbetsbelastningen och riskerar att försämra vården, öka lidandet och vårdskadorna, samt leda till längre vårdtider och högre kostnader för samhället (Svensson & Rydén, 2019). De förlängda vårdtiderna leder till överbeläggningar, vilket enligt Sterner (2021) skapar hög arbetsbelastning och långvarig stress för vårdpersonalen. Sjuksköterskors ansvar att främja hälsa och lindra lidande försvåras vid dessa arbetsförhållanden (Svensk sjuksköterskeförening, 2021). Hälsa- och sjukvården ska enligt kap1, 1§ HSL (2017) bland annat bedrivas så att god vårdkvalitet, hygien, trygghet och säkerhet uppfylls.

## Utmaningar med att vara nyanställd

Att vara ny inom ett yrke innebär ofta flera utmaningar då man möts av många nya intryck och stor mängd information, vilket kan göra att den första perioden upplevs ansträngande

(Gustavsson et al., 2020). Matan och Mahamud (2022) påpekar att nyexaminerade sjuksköterskor ofta känner sig oförberedda och osäkra, särskilt när det gäller att göra korrekta bedömningar av patienter och hantera en tung arbetsbelastning. Det första året som nyexaminerad sjuksköterska är särskilt utmanande, med svårigheter som överbelastning, plötsligt stort ansvar, arbetsrelaterad stress och rädslan för att begå misstag. För att kunna växa in i sin roll krävs stöd från både organisationen och kollegorna, utan detta stöd ökar riskerna för patientsäkerheten. De behöver en tillåtande lärandemiljö där de kan observera och lära av sina kollegor samt utvecklas som en grupp.

I Benner (1993) nämns Dreyfus och Dreyfus studie om en modell som visar att en student passerar fem olika stadier när man förvärvar och utvecklar en färdighet. Från Novis som är det första stadiet, avancerad nybörjare, kompetent, skicklig och expert som är det sista stadiet. Novisen behöver tydliga regler som vägleder studenten i rätt riktning då de saknar erfarenhet i situationer de möter. Genom modellens olika steg mot expertnivå förändras studentens uppfattning av vad som krävs i olika situationer och blir en del av situationen istället för att vara utanför. Dreyfusmodellen gäller inte bara mellan handledare och student utan således mellan grundutbildade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor. Benner (1993) skriver också att erfarenhet inte enbart syftar på tidens gång eller hur länge man arbetat utan är snarare den process varigenom tidigare föreställningar och teorier förfinas vid mötet med många praktiska situationer.

Sandberg (2022) framhäver att en god lärandemiljö och kultur innebär att nyanställda får tillgång till information, kunskap och kompetens både formellt och informellt. Detta skapar ett utvecklingsorienterat lärande där hela teamet kan dra nytta av den kunskap som delas. För att åstadkomma en tillåtande lärandemiljö är det viktigt att organisationen stödjer och möjliggör ny kunskap och utveckling.

Andersson och Hommel (2021) belyser att en lärande organisation betraktar förändring som en pågående och naturlig del av det dagliga arbetet. För att en sådan organisation ska kunna utvecklas är det viktigt att personalen ges tid för reflektion över varandras erfarenheter, både positiva och negativa, och att dessa insikter återkopplas på alla nivåer inom organisationen. Eftersom många anställda byter arbete resulterar detta i att flera avdelningar och mottagningar har en stor andel nyanställda och nyexaminerade sjuksköterskor. Wikström (2023) skriver också att den höga arbetsbelastningen kan leda till att möjligheterna för handledning blir otillräckliga. Socialstyrelsen (2018) påpekar att patientsäkerhetsarbetet riskeras när det inte

finns tillräckligt med tid eller erfaren personal för introduktion och handledning. Ny och oerfaren personal behöver ges möjlighet till introduktion och kontinuerlig handledning, inklusive regelbunden återkoppling.

Regeringskansliet (2018) betonar vikten av att tillhandahålla kompetent personal inom vården ur ett samhällsperspektiv för att säkerställa högkvalitativ vård för invånarna, vilket är hälsofrämjande. Det är också viktigt att påpeka att ett arbete som ger tillfredsställelse och mening kan ha positiva effekter på hälsan. Många sjuksköterskor beskriver sitt arbete som mer än bara en profession; det är en källa till personlig tillfredsställelse och meningsfullhet, vilket i sin tur kan bidra till en bättre övergripande hälsa i samhället.

### Specialistsjuksköterskan, inom akutsjukvård

Enligt Svensk sjuksköterskeförening (2017) ska en specialistsjuksköterska med inriktning mot akutsjukvård ha beredskap för det oförutsägbara och oväntade och kunna ge avancerad omvårdnad som är baserad på evidens på ett professionellt sätt. Med det menas att kunna identifiera potentiellt livshotande tillstånd baserat på symtom och tecken. Även att kunna bedöma vårdbehov, adekvat vårdnivå och prioritera för att säkerställa en säker och god vård för personer som drabbats av plötslig ohälsa. Akutsjuksköterskans arbete ska präglas av ett etiskt och personcentrerat förhållningssätt, där både patienter som drabbats av plötslig sjukdom och deras närståendes individuella behov respekteras. Samtidigt har sjuksköterskan ansvar för att tillhandahålla avancerad omvårdnad inom akutsjukvård (Svensk sjuksköterskeförening, 2017).

Enligt Trisyani et al. (2023) krävdes åtta kärnkompetenser hos akutsjuksköterskor för att förbättra patientsäkerheten och möta samhällets behov i Indonesien. Den första kompetensen var att behärska skiftande arbetsuppgifter som bland annat innebär primär och sekundär bedömning. Den andra kärnkompetensen var att vårda akut sjuka patienter, det vill säga identifiera och hantera kritiskt sjuka patienter och förhindra försämring. Den tredje handlade om vikten av kommunikation och samordning med patienter, närstående, kollegor och andra aktörer för att öka patientsäkerheten och kunna ge ett omhändertagande med god kvalitet. Majoriteten av deltagarna uppgav detta som avgörande för att kunna ge god hälso- och sjukvård. Den fjärde kompetensen inkluderar rollen som katastrofsjuksköterska, som beskriver hur sjuksköterskor arbetar under sjuksköterskornas roll i enlighet med lokala resurser och organisatoriska strukturer i samband med katastrofer. Den femte handlade om att reflektera kring etiska principer och juridiska frågor i beslutsfattande gällande patienter. Den sjätte

handlade om forskning för att kunna förbättra kvaliteten i akutsjukvården och öka akutsjuksköterskornas kunskaper. Den sjunde kompetensen belyste att kunna ge handledning och utbildning till studenter, patienter, närstående och kollegor, vilket är en viktig del i att utveckla och stödja akutsjukvården. Den sista kompetensen belyste vikten av ledarskapskompetens för att stödja verksamheten. Att behärska dessa kärnkompetenser var viktigt för att tillhandahålla en säker akutsjukvård med kvalitet och var även avgörande för att förutse komplexiteten i akutsjukvården. Det var av stor vikt att akutsjuksköterskans roll kunde kopplas till sjuksköterskornas kompetenser eller kunskaper och färdigheter på specialistnivå vilket var avgörande för att säkra kvalitet och stödja akutsjukvården. Studiens resultat pekade på att akutsjuksköterskornas kompetens på specialistnivå blivit en efterfrågan.

Jennings et al. (2015) studie visade att sjuksköterskan som specialist inom akutsjukvård tillförde värde på akutmottagningen. Studien visar att specialistsjuksköterskan hade ökad kunskap i att ge smärtlindring i god tid till patienterna i jämförelse med grundutbildade sjuksköterskor, vilket medförde en förbättrad kvalitet på patientvården.

Berg och Hansen (2022) menade att överlag verkade det vara en otydlighet gällande riktlinjer kring hur kompetensen hos specialistsjuksköterskor på en akutmottagning tillvaratogs i Sverige. Specialistsjuksköterskorna kände att deras kompetens inte utnyttjades optimalt. Flera internationella studier från England, Kanada och Australien visade däremot att kompetensen där togs tillvara och utvecklades bättre. I dessa länder hade sjuksköterskorna tydliga arbetsuppgifter och en god förståelse för arbetsgivarens förväntningar på deras roll (Berg & Hansen, 2022).

## Teoretisk referensram

Vetenskapliga teorier är förklaringsmodeller som forskare har utvecklat baserat på resultat från empiriska studier. Dessa "intellektuella glasögon" kan därefter användas av andra forskare och studenter för att närma sig ett specifikt ämnesområde eller för att analysera sitt eget empiriska material (Priebe & Landström, 2017). Omvårdnadsteoretikern Suzie Kim (Kim, 2010) beskriver fyra omvårdnadsdomäner eller olika perspektiv,

- **Patienten**, där fokus ligger på sjuksköterskans respekt och förståelse för patientens situation både fysiskt och emotionellt som resulterar i ett informationsutbyte, där sjuksköterskan kan se helheten och ge en god omvårdnad.

- **Mötet mellan patient och sjuksköterska**, där sjuksköterskan genom sitt bemötande och agerande med patienten, kommer att påverka patientens upplevelse av vården. En patientrelation som är interaktiv grundas på kommunikation, närvaro, respekt, empati, beröring och samarbete vilket ger en positiv upplevelse.
- **Yrkesutövningen och omgivningsdomänen** betonar betydelsen av dokumentation, handlingar och beslutstagande. Inom denna domän värderas hur sjuksköterskan tänker, planerar, fattar beslut och använder aktuell kunskap i omvårdnadssituationer, utifrån både ett professionellt perspektiv och patientperspektiv. Det primära målet med domänen är att belysa vilka metoder sjuksköterskor använder i sin omvårdnadspraxis. Detta grundar sig på förmågan för sjuksköterskor att betrakta patientens tillstånd som en helhet. Genom att inkludera detta perspektiv kan grundutbildade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor som handledare guida den nyanställda sjuksköterskan i att utveckla sina beslutsfattande färdigheter, kritiskt tänkande och användning av aktuell kunskap inom akutsjukvård. Sjuksköterskan bör även ta hänsyn till patientens omgivning då den har en stor inverkan på patienten. Det handlar bland annat om att visa respekt för patientens integritet, hälsa, sjukdom, villkor och erfarenheter.
- **Miljödomänen**, belyser vårdmiljö och eventuellt andra faktorer som påverkar omvårdnaden.

Genom domänerna eller perspektiven vill Kim uppnå en fördjupad förståelse för kärnämnet omvårdnad. Suzie Kim, med flera, skriver i Han et al. (2007) om olika tankeprocesser som sjuksköterskan ägnade sig åt innan handling vid patientvården: granskning, validering, övervägande, rationalisering och handling. Även tre mönster av sekventiellt tänkande (kort, mellanliggande, långt) identifierades för att belysa olika sätt som sjuksköterskan hanterade kliniska situationer. Klinisk problemlösning i komplexa situationer krävde att sjuksköterskorna valde ett fokus och upprätthöll sin uppmärksamhet tills en lösning var funnen. Däremot när sjuksköterskorna fick tänka på flera saker samtidigt tenderar de att slå samman informationen till den mest kritiska fråga som konfronteras med situationen, till exempel att hålla luftvägarna öppna (Han et al., 2007).

Ytterligare kunskap om betydelsen av handledning för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård krävs för att bibehålla en hög kvalitet på vården trots olika utmaningar som till exempel hög personalomsättning. Forskning finns på fenomenet handledning och handledarens betydelse och dess effekter vid nyexaminerade sjuksköterskors övergång från student till

nyexaminerad sjuksköterska. Dock har studierna inte specifikt berört handledning inom akutsjukvård.

## **Syfte**

Studiens syfte var att belysa handledningens betydelse för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård.

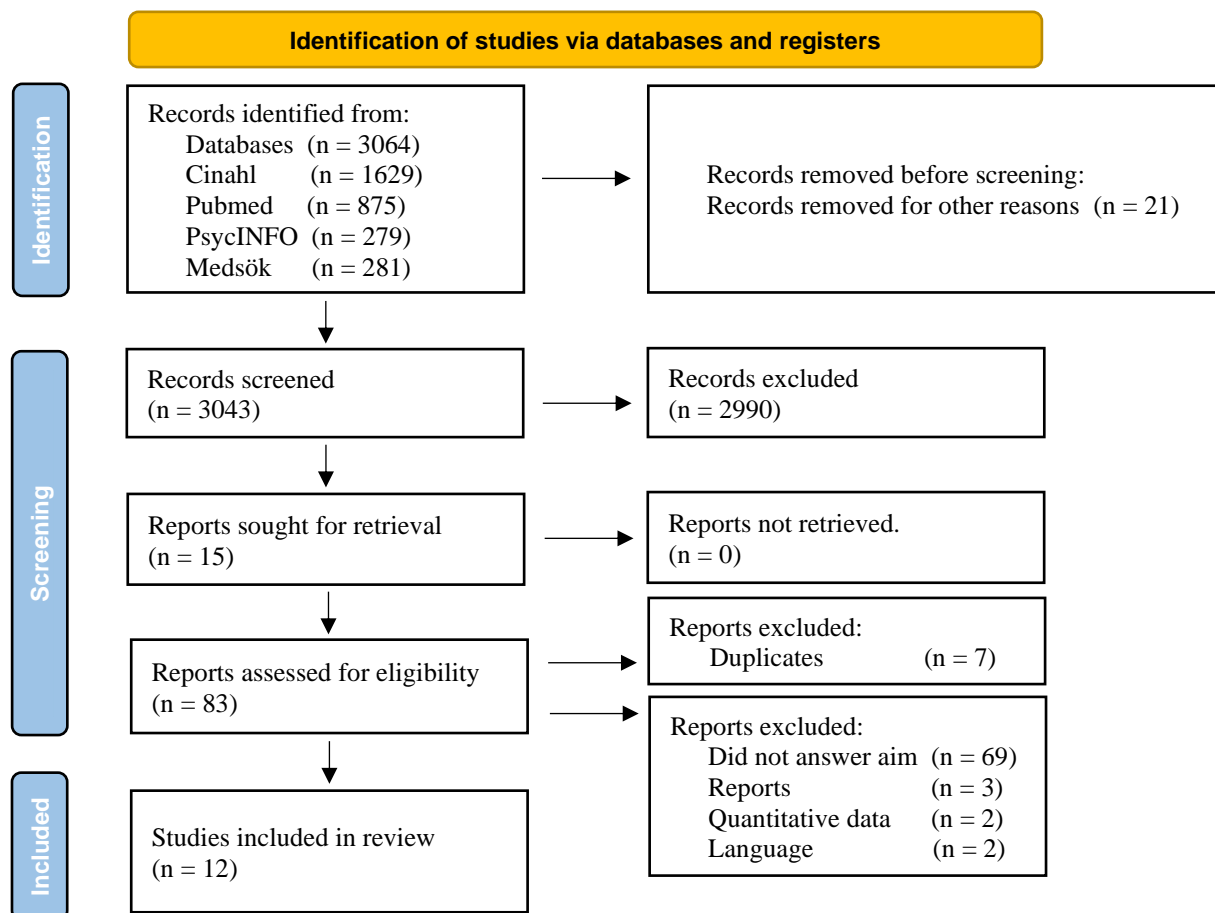
## **Metod**

Studien har utförts genom en kvalitativ systematisk litteraturoversikt med en induktiv ansats som ställts i relation till vald teori. En systematisk litteraturstudies syfte är att få ett underlag av aktuell forskning för att sedan bedriva evidensbaserad vård (Henricsson & Billhult, 2017). Studiens systematiska översikt följde vissa principer som minimerade riskerna för att slumpen eller godtyckligheten påverkade slutsatsen, såsom en preciserad fråga/problem, reproducerbarhet, systematiskt sökning, kvalitetsgranskning, extraktion av data, sammanvägning av resultaten och bedömning av hur välgrundade resultaten är. Detta ger läsaren möjlighet att bedöma trovärdigheten i slutsatserna och att kontrollera om någon viktig litteratur inte kommit med i bedömningen (Rosén, 2017). Vald litteratur har samlats in med en induktiv ansats och redogjorts efterhand som insamlad data framkommit, därefter har en teori konkretiserats i arbetets diskussionsdel (Priebe & Landström, 2017).

## **Urval**

Urvalet för litteraturstudien genomfördes med beaktning till studiens aktuella syfte. Inklusion- och exklusionskriterier har hjälpt författarna att skapa en grund för vilka källor som inkluderades i översikten (Friberg, 2017). Inklusionskriterierna i denna studie innefattade studier som utförts inom ramen för nyanställda inom akutsjukvård, specialistsjuksköterskans kompetens inom akutsjukvård (akutmottagningen och akutvårdsenheter som inte kräver specialistutbildning för sjuksköterskor), artiklar skrivna på svenska eller engelska, att studien var utförd inom åren 2004-2024 samt att artiklarna i CINAHL, PsycINFO och Medsök var peer reviewed. Peer review innebär att den publicerade forskningen är granskad av experter inom

ämnet vilket försäkrar att den håller en hög standard och har ett etiskt resonemang (Karolinska institutet, 2022). Alla publicerade artiklar i databasen Pubmed var peer reviewed (Pubmed, 2024). Exklusionskriterier i studien innefattade artiklar som inkluderade studenter, olika handledningsmodeller, kvantitativa data, annan akutsjukvård som kräver specialistutbildning (IVA, Operation, Anestesi) samt pre-hospital akutsjukvård. Efter sökning efter relevanta artiklar i databaserna lästes åttiotre relevanta artiklars abstract som speglade studiens syfte (Figur 1). Fjorton artiklar exkluderades på grund av att de antingen hade en kvantitativ analys, var rapporter, dubletter samt språket i texten inte var engelska trots begränsningen i sökningen. Sextionio artiklar lästes i sin helhet då de uppfyllde inklusionskriterierna och att de belyste handledningens betydelse i deras text. Tolv stycken artiklar valdes då de svarade på litteraturöversiktens syfte och inklusionskriterierna. En stycken artikel var mixed method där bara den kvalitativa datan inkluderades till denna studie. Valda artiklar graderades till hög kvalitet (Bilaga 1). Tio Artiklar hade kvalitativ analys av texten och två stycken hade grundad teori.



Figur 1, PRISMA flow chart diagram

## Datainsamling

Henricson och Billhult (2017) beskriver hur frågeställningen kan undersökas genom strukturerad litteraturoversikt och manuell sökning. För att utforska aktuellt kunskapsläge inom problemområdet har det genomförts en kvalitativ innehållsanalys av artiklar och PEO-strukturen (Figur 2) har använts som redskap för att strukturera formuleringen av studiens syfte gällande Population, Intervention och Utfall (Friberg, 2017).

Population	Exposure	Outcome
Nyanställda sjuksköterskor på akutmottagning	Handledning	Sjuksköterskans trygghet

Figur 2, PEO ramverk

Datainsamlingen genomfördes i databaserna CINAHL, Pubmed, PsycINFO och Medsök. CINAHL med "TI Title", "AB Abstract" och med specifika ämnesord (MH Subject headings, Relevancy Ranked). Pubmed med specifika "Mesh-terms" och "Title/Abstract". PsychINFO med specifika Index terms och Relevancy Ranked samt "TI Title", "AB Abstract". Medsök med TI Title och AB Sammanfattning. CINAHL står för Cumulative Index to Nursing and Allied Health literature och innehåller vetenskaplig litteratur, från 1981 till dagens datum, inom omvårdnad men också inom arbetsterapi och fysioterapi. Pubmed innehåller över 25 miljoner referenser inom vetenskapligt material från 1966 till dagens datum gällande bland annat omvårdnad och medicin. PsycINFO innehåller material inom beteendevetenskap och psykoogi i bland annat tidskrifter, rapporter och avhandlingar från 1880-talet fram till idag, framför allt på engelska (Karlsson, 2017). Medsök är Region Skånes sökportal och söker vetenskapliga artiklar i flera olika databaser samtidigt (Medsök, 2024). De boolska orden OR och AND har använts för att kunna förtydliga och avgränsa sökningen. I OR kan ord och begrepp läggas ihop för att få en bred sökning med hög sensitivitet. AND är användbara för att begränsa sökningen och samtidigt öka träffsäkerheten (Karlsson, 2017). Trunkering användes för att söka på ord som har samma ord rot, så som preceptor\* och preceptorship (Karlsson, 2017). Specialiserad

sökning användes för att göra en noggrannare sökning och följande ord valdes att söka med: Nurs\*, Newly graduate\*, New graduate\*, Emergency\*, Mentor\*, Preceptor\*, Supervision\*, Critical care\*, Acute care\*, Acute nurse practitioner role\*, Nurse practitioner role\* (Bilaga 2). Granskningsmall enligt Statens beredning för medicinsk och social utvärdering [SBU] har använts som stöd för att bedöma de kvalitativa styrkorna och svagheter samt om det fanns någon risk för bias. Artiklar som var relevanta, granskades och de som höll god kvalitet inkluderades i studien (SBU, 2020). Vid kvalitetsbedömning av den kvantitativa data användes en granskningsmall av Willman et al. (2016).

## Analys av data

En kvalitativ innehållsanalys användes för att besvara studiens syfte. Genom att genomföra en innehållsanalys med den induktiva ansatsen på studien så menar Danielson (2017) att textens innehåll ligger till grund för analysen. Då studiens syfte var att belysa handledningens betydelse för nyanställda inom akutsjukvård valde författarna en kvalitativ innehållsanalys då det fångade komplexa och kontextuella faktorer inom akutsjukvård. Författarna läste de utvalda artiklarna individuellt ett flertal gånger för att sedan färgmarkera de meningsenheter som hade ett gemensamt budskap och svarade på syftet. Författarna har diskuterat likheter och skillnader av valda meningsenheter och fört en diskussion som gör att de antingen inkluderats eller exkluderats. Som Danielson (2017) skriver består meningsenheter av ett antal ord, meningar eller stycken som har ett gemensamt budskap. De sammanhängande ord som var mest väsentligt har benämnts med koder. Liknande koder har grupperats ihop och bildat underlag för teman och subteman. Morse (2008) beskriver också en kategori som ett "vad?" som består av och beskriver en samling liknande koder som är sorterade på samma plats, kategorin beskriver innehållet på en manifest nivå, med låg grad av tolkning och en varierande grad av abstraktion. Graneheim et al. (2004) menar att tema som begrepp har flera olika betydelser och genom att skapa teman är ett sätt att länka samman underliggande betydelserna i kategorier. Ett tema svarar på frågan "Hur?" och kan betraktas som en röd tråd genom meningsenheter, koder eller kategorier, på en tolkande nivå.

## Förförståelse

Som grundutbildade sjuksköterskor inom akutsjukvård har författarna egen erfarenhet av de utmaningar som nyanställda står inför i denna miljö. Författarna har även erfarenhet av

handledning, både som handledare och som handledd, och gått utbildningar inom handledarskap vilket kan ha format den initiala förståelsen av ämnet. Denna förförståelse kan ha påverkat hur författarna närmade sig litteraturen och formulerade forskningsfrågan. Genom att vara medveten om detta har författarna försökt att förhålla sig kritiska under hela forskningsprocessen.

## Resultat

Studiens syfte var att belysa handledningens betydelse av nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård och resultatet grundades på tolv vetenskapliga artiklar som baserades på kvalitativa metoder och har publicerats i Australien, Kanada, Kina, USA och Norge mellan åren 2009 och 2024. Studiens analys redovisas i två teman samt åtta kategorier som belyser handledningens betydelse av nya sjuksköterskor inom akutsjukvård (Tabell 1).

Tabell 1: Analysresultat, teman och kategorier

Teman	Kategorier
<p><b>Handledningsstrukturen och dess förutsättningar</b></p>	<p>Specialistsjuksköterskans kunskapsöverföring och handledning i akutsjukvård</p> <p>Utmaningar</p> <p>Betydelsen av individanpassad handledning</p> <p>Handledningsrelation och tillhörighet</p> <p>En balanserad och medveten kontinuitet</p>
<p><b>Handledningsprocessen och yrkesmässig utveckling</b></p>	<p>Omhändertagande miljö och utveckling</p> <p>Känslomässigt stöd</p> <p>Främja självförtroende och självständighet</p>

## Handledningsstrukturen och dess förutsättningar

### *Specialistsjuksköterskans kunskapsöverföring och handledning i akutsjukvård*

Specialistsjuksköterskor har en betydande roll inom akutsjukvård, både som kliniska experter och som mentorer för sina kollegor. Deras förmåga att överföra kunskap och fungera som förebilder kan vara avgörande för att stärka den professionella kompetensen och självständigheten hos nyare sjuksköterskor. Att skapa strukturer för lärande och samarbete kan förbättra både arbetsmiljön och vårdkvaliteten (Boman et al., 2018; Li et al., 2013). I Boman et al. (2018) studie framkom det att specialistsjuksköterskor inom akutsjukvård förväntades bidra med ny kunskap och handledning av medarbetare för att förbättra den professionella kompetensnivån på enheten där de arbetade. En av sjuksköterskorna tyckte att specialistsjuksköterskorna skulle användas som en resurs för att lära ut vad de lärt sig på utbildningen, även att kunna gå bredvid och bli undervisad var önskvärt.

“I think they should be used as a resource to teach what they have learnt... and I think it would be useful if there were days where...for example I could follow one of them while they teach...there is one thing to be told that one should do this and that, and another thing to learn while you are doing.” (Boman et al., 2018, s. 51)

Li et al. (2013) studie visade att specialistsjuksköterskan på akutmottagningen spelade en viktig roll i att öka sjuksköterskors kompetens och stärka deras självständighet genom sin funktion som handledare och utbildare. De erfarna sjuksköterskorna ansåg att specialistsjuksköterskor fungerade som förebilder och hade en avgörande roll i att introducera andra sjuksköterskor i avancerade kliniska områden, utöver de traditionella rollerna inom ledarskap och utbildning. En sjuksköterska uttryckte att hon hade lärt sig mycket av specialistsjuksköterskan, som tog sig tid att förklara och tydliggöra komplexa koncept (Li et al., 2013).

### *Utmaningar*

Nya sjuksköterskors integrering på arbetsplatsen påverkas av hur de erfarna sjuksköterskorna ser på sin roll som handledare och om de får stöd från sin verksamhet. Det är av stor vikt för de nya sjuksköterskorna att få handledning och kunskapsöverföring från de erfarna sjuksköterskorna för att underlätta integreringen på sin nya arbetsplats (Duchscher & Painter, 2021; Charette et al., 2019). Duchscher och Painter (2021) menar att de nya sjuksköterskorna

fick viss stöd under sin introduktion i form av till exempel fortbildningsdagar, men det saknades ett formellt mentorskapsprogram och handledning av sjuksköterska. Det gjorde att de nya sjuksköterskorna inte fick någon kunskapsöverföring från de erfarna sjuksköterskorna, heller inget känslomässigt stöd. Detta påverkade förutsättningarna för de nya sjuksköterskorna att integreras på akutmottagningen. Charette et al. (2019) studie visade att nya sjuksköterskor som blev handledda av sjuksköterskor utan intresse för handledning eller som saknade handledarutbildning påverkades negativt, integrationen tog längre tid, de fick inte det stödet de behövde vilket kunde påverka omvårdnadsarbetet. Charette et al. (2019) påpekade också att det var stora utmaningar med att integrera nyexaminerade sjuksköterskor på akutvårdsavdelningar. Detta eftersom handledarna redan hade höga krav på sig när det gällde komplexa omvårdnadssituationer och hög arbetsbelastning, samtidigt som de skulle ge handledning.

*“I work on the evening shift, and I constantly see that nurses are overloaded, and it is due to the context of care, which is more and more complex. Experienced nurses already have difficulty doing everything they have to do and finishing on time, and I’m not even talking about when they are preceptors”* (Charette et al., 2019, s. 3625).

#### *Betydelsen av individanpassad handledning*

Det är av stor betydelse för de nyexaminerade sjuksköterskorna i en akut verksamhet att få en individanpassad handledningsplan. Vilket innebär att få stöttning med kunskapsinhämtning, möjlighet till reflektion, anpassad arbetsbelastning och stöd i praxis att göra snabba bedömningar och ta snabba beslut. Handledarens förståelse för den nya sjuksköterskans kunskaper och utveckling har betydelse vid vården av en försämrad patient. Det finns dock tydliga hinder, såsom hög arbetsbelastning som påverkar både integrationen och den professionella utvecklingen. En medvetenhet om och anpassning till dessa faktorer är avgörande för att skapa en stödjande arbetsmiljö där nyexaminerade sjuksköterskor kan växa och utvecklas (Duchscher & Painter, 2021; Della Ratta, 2018; Charette et al., 2019). Duchscher och Painter (2021) studie påvisade att nyexaminerade sjuksköterskor upplevde det väldigt svårt med den akuta vården och det höga tempot. De hade bland annat svårt att göra snabba bedömningar och ta snabba beslut, samtidigt som de var medvetna om att det kunde ha stor inverkan på patienten. De försökte många gånger dölja sina känslor av otillräcklighet genom att till exempel undvika situationer där de behövde delge sina tankar, bekymmer eller riskera att få frågor som skulle kunna avslöja deras inkompetens. Detta visade på deras osäkerhet kring

hur de skulle agera när de ställdes inför en kritiskt sjuk patient. Deras beteende kunde förståeligt feltolkas av de erfarna sjuksköterskorna, det vill säga som illvilja och lathet från de nyanställdas sida. Denna missuppfattning bidrog till att den nyanställda kände sig än mer utsatt och sårbar. Della Ratta (2018) studie påvisade att när patientens tillstånd försämrades krävdes snabba åtgärder, det kunde vara svårt att som handledare till en nyexaminerad sjuksköterska själv avvakta och låta den handledde göra bedömningen och ta hand om patientens vård vid dessa tillfällen. Det var viktigt att balansera patientens säkerhet med den nyexaminerade sjuksköterskans inläring under handledning. Det krävdes att handledaren hade förståelse för den nyexaminerade sjuksköterskans erfarenheter och utveckling och den kliniska situationen där patientsäkerheten prioriterades i första hand. En försämrad patient kräver konstant övervakning, att som handledare hålla sig nära men ändå kunna ta ett steg tillbaka gav den nyexaminerade sjuksköterskan möjlighet att göra egna bedömningar och utföra relevanta omvårdnadsåtgärder i en kritisk situation samtidigt som handledaren hade koll på patienten och var redo att göra insatser vid behov. En av deltagarna i Della Ratta (2018) studie beskrev att hon försökte främja den nyexaminerade sjuksköterskans utveckling av kritiskt tänkande även i akuta situationer genom att be den handledde försöka besvara frågor innan hon själv besvarade dem. Tillfällen då handledaren fick ta över vården för patienten kunde bero på att den nyexaminerade hade svårt att identifiera försämringen hos patienten, eller att de kunde identifiera försämringen men hade svårt för att prioritera insatserna för patienten (Della Ratta 2018). Charette et al. (2019) nämner att de nyexaminerade sjuksköterskorna hade önskan om att inte få ansvar för samma antal patienter som de erfarna sjuksköterskorna direkt efter deras introduktion utan att arbetsbelastningen istället borde öka stegvis. Stressen som uppkom vid hög arbetsbelastning kunde vara hämmande för de nyexaminerades utveckling i olika kompetenser, till exempel den kliniska bedömningen.

*“In a perfect world, after the orientation period, we would like to gradually increase the load [...] But then, for example, on the first autonomous day of the NGN, someone calls in sick and we can't find anyone to replace her. Because we are understaffed, the NGN must take on the same workload as the other nurses. Reality catches up with us [...]; even if we judge that the NGN should not have, let's say, six patients, but should rather start with four for a week and then we progressively increase, we consolidate; well, that is not the reality we have to deal with” (Charette et al., 2019, s. 3625).*

Enligt Charette et al. (2019) var det viktigt att det inte ställdes för höga krav på de nyexaminerade sjuksköterskorna under integreringen. Att inte kunna leva upp till de ibland orealistiska förväntningarna som fanns på de nyexaminerade sjuksköterskorna genererade i stress och att de misstrodde deras kompetenser. Det kunde resultera i att de kände sig utanför arbetsgruppen och att de inte skulle ha utbildat sig till sjuksköterskor.

*“We need to recognize that NGNs are novices; we need to progressively increase expectations to where we want them to be. But they are not experts and you cannot expect them to be experts”* (Charette et al., 2019, s. 3627).

Charette et al. (2019) påvisade i en studie att de nyexaminerade sjuksköterskorna fick 19 dagars introduktion med handledare på arbetsplatsen. Handledningsperioden var ofta lika lång för alla nyanställda oavsett enhet eller erfarenhet och inte individanpassad vilket flera av de nyanställda upplevde som för kort tid. Det nämndes även att upplevelsen fanns att enhetschefen ville att de nyanställda skulle bli klara med sin introduktion så fort som möjligt så de kunde börja arbeta självständigt.

#### *Handledningsrelationer och tillhörighet*

Att som ny sjuksköterska bli accepterad under handledningen är av stor betydelse. Även att få förutsättningar för att kunna känna sig delaktig i arbetsteamet och känna tillhörighet (Duchscher & Painter, 2021; Charette et al., 2019; Honan et al., 2023). Duchscher och Painter (2021) nämner att det fanns en splittrad inställningen hos personalen på akutmottagningen angående åsikten om att anställa nyexaminerade sjuksköterskor eller inte. Detta bidrog till att det blev ett stressigt klimat för de nyanställda att integreras i. Brist på sjuksköterskor och erfaren personal ökade arbetsbelastningen vilket påverkade upplevelsen för de nyanställda negativt. De erfarna sjuksköterskorna var utarbetade, vilket delvis berodde på de emotionella, psykiska, professionella och intellektuella krav som fanns med att vara handledare till de nyexaminerade sjuksköterskorna. Detta bidrog till osämja i relationen mellan de erfarna sjuksköterskorna och de nyanställda och det uppstod konkurrens i vem som hade störst värde för avdelningen mellan dem, vilket ledde till ytterligare försämrade integrering för de nyanställda. Deltagarna i (Charette et al., 2019) studie belyste värdet av att som nyexaminerad sjuksköterska arbeta i ett stabilt team, att det påverkade integreringen positivt och ökade deras kompetens i att samarbeta, göra kliniska bedömningar och att leda personal. De nyexaminerade sjuksköterskorna upplevde även det positivt att vara kvar på en avdelningen en längre tid, vilket gjorde att de lärde känna

personalen och därmed ökade samarbetet med sjuksköterskekollegor och övrig personal. Vid ständiga förändringar då de fick arbeta på olika avdelningar påverkades de nyexaminerade sjuksköterskorna negativt, de kände sig stressade då de upplevde att de hade stora krav på sig vilket blev en osäker tillvaro och de hade svårt att hitta sitt eget arbetssätt. Detta kunde påverka vissa av de nyexaminerade sjuksköterskorna på så vis att de ifrågasatte sitt val av att bli sjuksköterska. Det nämndes att även om det kunde vara lärorikt att byta avdelning blev känslan av utanförskap från teamet tydlig då de bytte arbetskollegor ofta. Honan et al. (2023) påvisade i sin studie att vid bristande samarbete i arbetsteamet fanns det risk för utanförskap och en känsla av att inte ha utfört ett bra arbete. Däremot belyste Honan et al. (2023) vikten av teamkänslans betydelse för de nya sjuksköterskornas välbefinnande när de upplevde samarbete och visade förståelse och acceptans för varandra.

#### *En balanserad och medveten kontinuitet*

Det är av vikt att ha en balanserad och medveten handledningsstrategi för nyexaminerade sjuksköterskor i akutsjukvård. Förutsättningarna för en god utveckling och integrering för de nya sjuksköterskorna hänger ihop med att få kontinuitet under introduktionen och handledningen men även tillgång till flera handledare kan ses som en tillgång (Pattersson et al., 2010; Glynn & Silva, 2013; Charette et al., 2019). I Pattersson et al. (2010) studie uppgav de flesta att de föredrog att ha samma handledare under introduktionen på akutmottagningen och att det var av stort värde. Det gjorde det möjligt för handledarna att få en förståelse för den nyanställdes olika kompetenser och planera för möjlighet till ytterligare utveckling. Dock var de nyanställda sjuksköterskorna splittrade i sina åsikter. Vissa uppskattade att ha flera handledare, det gav dem en chans att se hur olika sjuksköterskor organiserade sitt arbete, närmade sig patienter och gav vård. Glynn och Silva (2013) studie påvisade att det var uppenbart att den kontinuerliga närvaron av en handledare sågs som positivt för de nyanställda sjuksköterskorna på akutmottagningen. Att ha samma handledare under hela introduktionen föredrogs av de flesta. Studiens resultat visade också att det var uppskattat med ett varierande handledarskap då de fick chans att se olika arbetssätt. (Charette et al., 2019) nämner att mängden handledare påverkade de nyexaminerade sjuksköterskorna, de uppgav att de hade haft upp till fem olika handledare under en sjudagarsperiod vilket påverkade dem negativt. Det fanns vissa fördelar att ha flera handledare då man fick se olika sätt att arbeta, men det upplevdes bli en bristande uppföljning mellan handledarna angående den nyanställda sjuksköterskans

integrering. Det kunde även bli svårare för de nyanställda sjuksköterskorna att anpassa sig och komma in i de nya arbetsrutinerna.

*“I had 5 different preceptors in 19 days. [...] The nurse manager wanted us to finish our orientation as quickly as possible, so she changed the schedule because I would have finished later. So, to be “functional” faster, well, I was switching from one preceptor to the other”* (Charerette et al., 2019, s. 3624).

## Handledningsprocessen och yrkesmässig utveckling

### *Omhändertagande miljö och utveckling*

Effektiv handledning och mentorskap är avgörande för nyexaminerade sjuksköterskor i akutsjukvården. Handledare och erfarna sjuksköterskor är ofta förebilder för de nya sjuksköterskorna. Uppmuntran från dem stimulerar de nyexaminerade sjuksköterskornas yrkesidentitet och stärker deras självförtroende i omvårdnadsarbetet. Att få stöd och en god handledning enligt vetenskaplig praxis ger en känsla av trygghet, även att få korrigerings på ett icke dömande sätt har betydelse för de nyanställda (Zhao et al., 2021; Glynn och Silva 2013; Han et.al., 2024; Turner och Goudreau., 2011; Pattersson et al. 2010; Charerette et al., 2019; Honan et.al., 2023). Zhao et al. (2021) fann att för att skapa en omhändertagande omgivning, vägleda och optimera de nyexaminerade sjuksköterskornas kunskaper inom omvårdnad på akutmottagningen erhöill de handledning av erfarna sjuksköterskor. Detta gav dem möjlighet att få tillgång till arbetsrutiner och lära sig arbetet på akutmottagningen. Glynn och Silva (2013) nämnde att handledningen och handledaren var den faktor som först nämndes som den mest inflytelserika i de nyexaminerade sjuksköterskornas utveckling på akutmottagningen. Handledaren stöttade dem med att hitta sin nya roll genom att bidra till utvecklingen av kliniska färdigheter och lära den nyexaminerade att skilja på arbete och fritid. De beskrevs som stödjande, väl respekterade och fanns alltid där för att lära ut. Korrigerings på ett icke-dömande sätt uppskattades. Även i Han et al. (2024) visade att handledningen spelade en viktig roll i de nyexaminerade sjuksköterskornas utveckling och alla deltagare upplevde att de fick hjälp av sina handledare. Några uttryckte att de var mycket nöjda med handledarens hjälp under introduktionen. Handledaren tog initiativ till att bland annat lära ut olika kliniska moment, men även hur man samarbetade med teamet. Turner och Goudreau (2011) påvisade att nya sjuksköterskor på akutmottagningen blev inspirerade och såg upp till sina handledare och

upplevde handledningen lärorik. De ansåg också att handledarskapet var mycket viktigt och att handledningen var en del av en god integration för nya sjuksköterskor på akutmottagningen. Några av de nya sjuksköterskorna upplevde enligt Glynn och Silva (2013) handledarna som förebilder, de gav bland annat tips om hur man skapade bra relationer med patienterna på akutmottagningen. Deltagarna upplevde också att handledaren alltid fanns där för dem vilket ingav en känsla av trygghet. Handledaren var en förebild och lärde de nyexaminerade hur de skulle ta hand om sig själva (t.ex. ”inte ta med sig jobbet hem”) och hur de skulle bli mer aggressiva i sin roll. En deltagare i studien betonade vikten av att ha en bra handledare, men att vissa var mer angelägna att lära ut än andra. Zhao et.al. (2021) studie visade att uppmuntran från handledare i hög grad stimulerade de nyexaminerade sjuksköterskornas yrkesidentitet och stärkte deras självförtroendet när det gällde att behärska olika omvårdnadssituationer. En av de nyexaminerade sjuksköterskorna i studien berättade att handledaren hade gett beröm efter ett utfört kliniskt moment vilket medförde att upplevelsen blev positiv och ingav en känsla av uppmuntran att göra ännu bättre framöver.

“ The tutor prasied me for my good job in catheter care. I was very happy and hoped to do better in the future” (Zhao et al., 2021, s. 5)

Honan et al. (2023) belyste vikten av att som ny sjuksköterska få vägledning av mentorer och erfarna sjuksköterskor genom att de förmedlade information, färdigheter och underlättade kunskapsinhämtning. Det var även av stor vikt att erfarenheten och kunskapen kunde styrkas genom bevis och policy. I Charette et al. (2019) studie framkom det att istället för att de nyexaminerade sjuksköterskorna säkerställde att de agerade rätt enligt vetenskaplig praxis, frågade de kollegor och utförde arbetet enligt deras sätt att arbeta utan att reflektera om det var rätt eller fel. Det kunde bidra till en bristande kompetensutveckling hos de nyexaminerade och kunde leda till att de inte upprätthöll den vetenskapliga kvaliteten på vården.

*“Nurses still rely a lot on their initial education, even if it’s been 25 years [...]; what we often see is that, instead of looking up the guidelines, they will rather seek the oldest nurse and ask her how to do it” (Charette et al., 2019, s. 3625).*

*“If the NGN is the only one to look up guidelines or the literature, she will be left out, she will be categorized as “not part of the team”. So, you know, to blend in, to get accepted, to be their friend, NGNs will do as the others are doing” (Charette et al., 2019, s. 3626).*

Charerette et al., (2019) studie visade att de erfarna sjuksköterskorna föregick med gott exempel och hade ett bra bemötande gjorde att de nya sjuksköterskorna såg dem som förebilder. Vid omvänt beteende var de nya sjuksköterskorna inte lika benägna att följa dem. Det nämns även att debriefing gav flera nya insikter i samband med handledningssituationer. Charerette et al. (2019) poängterar också att alla sjuksköterskor och övrig personal var viktiga och spelar en stor roll i att främja den nyexaminerade sjuksköterskans integrering. En god integrering ökade den nyexaminerade sjuksköterskans självsäkerhet i sitt omvårdnadsarbete.

### *Känslomässig stöd*

Genom att erbjuda emotionellt stöd, möjlighet till debriefing och skapa en förstående arbetsmiljö kan handledare och erfarna kollegor bidra till att lindra rädslan och osäkerheten hos de nyanställda i vården av en kritiskt sjuk patient. Vägledning, samarbete och reflektion är avgörande för att främja en positiv utveckling och stärka känslan av tillhörighet i arbetslaget. Det är också tydligt att en god handledning inte bara gynnar de nyexaminerade utan även stärker de erfarna sjuksköterskornas egen förståelse och empati (Della Ratta, 2018; Pattersson et al. 2010; Charerette et al., 2019; Shimoinaba et al, 2021). Enligt Della Ratta (2018) fanns det en rädsla hos de nya sjuksköterskorna att hamna i svåra situationer där en patient blev kritiskt sjuk. Att då få möjlighet att reflektera och få en ökad förståelse för situationen var betydande för utveckling och det framtida agerandet i dessa situationer. Att som handledare själv minnas hur det var att vara ny i dessa situationer kunde bidra till förståelsen för de känslomässiga reaktionerna. Även om de nyexaminerade sjuksköterskorna inte kunde ha huvudansvaret för patientens vård vid en kritisk situation var det viktigt att de var delaktiga och kunde följa den fortsatta vården, hur prioriteringen gick till och hur personalen kommunicerade med varandra. Vid dessa situationer beskrev handledarna att det var viktigt med debriefing tillsammans med den nyexaminerade sjuksköterskan då det ofta inte fanns möjlighet att förklara så mycket under tiden de vårdade den kritiskt sjuka patienten. Detta gjordes under samma arbetspass och upplevdes vara avgörande för den nyexaminerade sjuksköterskans utveckling och förståelse för varför de satte in de åtgärder som gjordes, hur de kände igen tecken på att patienten sviktade och hur de agerade. Det blev ett tillfälle för handledaren att ge feedback och uppmuntran, även ge möjlighet för den nyexaminerade sjuksköterskan att reflektera över kollegornas och den egna insatsen. Viktiga aspekter under debriefingen var att ventilera känslor och inge trygghet till den nyexaminerade sjuksköterskan. Della Ratta (2018) belyste vikten av att som handledare själv minnas hur det var att vara ny inom sjuksköterskeyrket och vårda patienter

som blivit försämrade i sitt tillstånd. Känslan av rädslan som infann sig i dessa situationer och hur de klandrade sig själva för patientens försämring. Erfarenheterna gjorde att de kände empati för de nyexaminerade sjuksköterskorna i dessa situationer och kunde stötta dem.Handledning innebär enligt Della Ratta (2018) att till viss del beskydda de nyexaminerade sjuksköterskorna för potentiellt skrämmande situationer och emotionellt lidande. Då det uppstod försämring hos en patient försökte handledaren berätta vad som eventuellt skulle kunna hända med patienten för att förbereda den nyexaminerade sjuksköterskan i förväg. Handledare var även uppmärksamma på hur den handledde reagerade känslomässigt på situationen som uppstod. Vissa av de nyexaminerade sjuksköterskorna hade aldrig varit med om ett dödsfall och i dessa situationer var handledaren ett viktigt känslomässiga stöd genom att lugna och förbereda för det eventuella utfallet för patienten.

*“This patient is unstable and so I am going to do all the stuff and we are going to sit down at the end, once we get him off to the unit and I will explain everything that went on so that way you will understand. And don't be afraid to just step back and get out of the way because it will get a little crazy”* (Della Ratta., 2018, s. 3502-3503).

I Pattersson et al. (2010) studie framkom det att sjuksköterskorna önskade mer emotionellt stöd och tid för att prata och reflektera kring deras arbete och upplevelser på akutmottagningen under introduktionen. Charerette et al., (2019) nämner att debriefing gav flera nya insikter i samband med handledningssituationer. Shimoinaba et al. (2021) påvisade att i samband med tragiska händelser kände de erfarna sjuksköterskorna ett ansvar för att ge vägledning och support till de mindre erfarna sjuksköterskorna, både emotionellt och kliniskt. Detta gjordes genom att samtala med de nya sjuksköterskorna, då tillfälle gavs att uttrycka känslor, gå igenom händelsen och få stöd. Dessa tillfällen blev även en reflektion av händelsen, hur de agerade och om de kunde göra något annorlunda nästa gång. Mindre erfarna sjuksköterskor uppskattade ett stödjande team som samarbetade och hade förståelse för varandras känslor. De erfarna sjuksköterskorna önskade dock en bättre strategi för uppföljning, support och utbildning för att kunna handleda de nya sjuksköterskorna i de känslor som uppkommer vid dessa situationer. De erfarna sjuksköterskorna reflekterade själva över sina egna erfarenheter som ny på akutmottagningen och hanteringen av en tragisk händelse. De upplevde att de som ny sjuksköterska fick stöd av erfarna medarbetare som blev förebilder för deras egen stödjande roll.

### *Främja självförtroende och självständighet*

Genom att erbjuda handledning i en miljö där frågor kan ställas och erfarenheter delas, bidrar handledare till att stärka de nyanställda sjuksköterskornas självförtroende och förmåga att arbeta självständigt, vilket är avgörande för deras långsiktiga framgång inom yrket (Glynn & Silva, 2013; Pattersson et al. 2010; Han et al 2024). Glynn och Silva (2013) studie visade att de nyexaminerade sjuksköterskorna förväntade sig att få hjälp och stöd med att bli mer självsäkra och bekväma som sjuksköterskor på akutmottagningen. Handledningen och handledarens stöd spelade en stor roll för att förbereda dem för den självständighet som följer med den nya rollen. Enligt Pattersson et al. (2010) kunde de nyexaminerade sjuksköterskorna känna sig nervösa för att göra fel, därav dubbelkollade de ofta sitt arbete med handledaren. Pattersson et al. (2010) nämner även att de flesta av de nyexaminerade sjuksköterskorna uppgav att de var redo att arbeta självständigt på akutmottagningen efter avslutad introduktion, men att vissa kunde känna viss oro att inte ha någon handledare som fanns där för att ge vägledning. Även i Glynn och Silva (2013) studie ansåg alla utom en deltagare att de var förberedda på att gå vidare på egen hand på akutmottagningen, men de var glada över att de hade utvecklat relationer på arbetsplatsen som de kunde lita på, framför allt sina handledare. Deltagarna upplevde handledningen som positiv. Att få stöd från sitt arbetsteam sågs enligt Han et al. (2024) studie som en social resurs och spelade en stor roll när det gällde att hjälpa och stötta de nyexaminerade sjuksköterskorna att bygga upp och utveckla uthållighet för utmaningarna på akutmottagningen.

## **Diskussion**

### **Metoddiskussion**

Studiens syfte var att beskriva handledningens betydelse för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård genom att utgå från tidigare forskning. Författarna valde en kvalitativ induktiv ansats i sin systematiska litteraturstudie då det upplevdes ge en bredare och djupare förståelse för forskningen inom ämnet, samtidigt som det stärkte studien då det kunde reflekteras mot studiens syfte. Detta förfarande ökade trovärdigheten i studien och gav ett ökat kunskapsvärde inom området. Genom att följa de steg som Rosén (2017) beskriver för en systematisk litteraturstudie, ökar författarna trovärdigheten i studien, eftersom läsare kan följa den

detaljerade processen och därmed återskapa resultatet. Priebe och Landström (2017) skriver att genom en induktiv ansats ska forskaren studera och observera ett fenomen och beskriva det på ett korrekt sätt som möjligt genom att formulera teoretiska begrepp eller dra slutsatser. Medan i en deduktiv ansats är utgångspunkten i en teori eller logiska resonemang. Henricson och Billhult (2017) skriver att en kvalitativ metod är lämplig när forskaren söker förståelse om innebörd. Författarna valde en kvalitativ ansats då utgångspunkter i kvantitativa studier och syfte kan vara att till exempel beskriva eller kartlägga något utan djupare statistisk analys, eller att se om det finns samband mellan olika saker och variabler (Billhult, 2017). Författarna valde att ta med Pattersson et al. (2010) studie som hade både en kvantitativ och kvalitativ dataanalys. Den kvantitativa delen uteslöts då den inte svarade på författarnas syfte och för att kvantitativ forskning inte inkluderades i studien. En empirisk studie där författarna genomfört kvalitativa forskningsintervjuer hade även kunnat användas för att ge ett resultat där förståelsen för situationer och fenomen belysts. Frågorna hade kunnat styras mer åt den frågeställning som författarna önskade (Priebe & Landström, 2017).

### *Urval*

Målet med urvalet var att se vilken betydelse handledningen hade för nyanställda, nyexaminerade sjuksköterskor eller erfarna sjuksköterskor, som är nyanställd inom akutvårdsverksamhet. Författarna valde att ta med nyanställda samt sjuksköterskor med tidigare erfarenhet då man vid en nyanställning inte känner till verksamhetens arbetsrutiner och behöver stöttning för att komma in i arbetet. Syfte och urval hade kunnat smalnats av till handledningens betydelse för nya sjuksköterskor, handledda av specialistsjuksköterska inom akutsjukvård men då det inte finns mycket forskning i ämnet fick författarna bredda sin sökning. Urvalsprocessen hade troligtvis blivit mer strukturerad och resultatet hade lättare kunnat överföras och appliceras i de verksamheter som hade varit lämpliga (Mårtensson & Fridlund, 2017). Inklusionskriterierna speglade studiens syfte då författarna ville se vilken betydelse handledningen hade för de nyanställda på verksamheter inom akutsjukvård. Enheter som kräver specialistsjuksköterskeutbildning såsom IVA, ambulans, operation och anestesi exkluderades. Handledningen sker på dessa verksamheter men då vi har nyexaminerade med i studien valde författarna att exkludera dessa. Della Ratta (2018) studie innehöll deltagare från IVA, författarna valde att inkludera studien ändå då flera av deltagarna i studien arbetade i andra verksamheter inom akutsjukvård. Syftet med studien var att utforska sjuksköterskors erfarenheter av att vårda försämrade patienter samtidigt som de ger vägledning och handledning

till en nyexaminerad sjuksköterska vilket svarade på denna studies frågeställning. Författarna valde även att inkludera studien eftersom det fanns få relevanta artiklar i litteratursökningen, men är medvetna om att detta kan påverka studiens kvalitet negativt.

### *Datainsamling*

Henricson (2017) skriver att genom att söka i flera databaser som har omvårdnadsfokus stärker studiens validitet och trovärdighet. Då författarna inte hade så stor kunskap att söka i databaser så tog de hjälp av en bibliotekarie på ett sjukhus i södra Sverige, som är expert inom sökstrategier. Bibliotekarien bistod även med att identifiera begrepp och synonymer som beskriver valt fenomen. Enligt Rosén (2017) kan experten bidra med ämnesord och snabbt bedöma en sökstrategi och dess sensitivitet och specificitet. Dessa databaser användes då de innehåller publicerade artiklar inom omvårdnad och beteendevetenskap. De flesta artiklar hittades i Cinahl och Pubmed. I PsycINFO och Medsök fann man mest dubletter från de andra databaserna eller studier som inte passade in i studiens inklusionskriterier. Att flera dubletter hittades styrker studien och verifierar att bra sökord har använts. En anledning till de många dubletterna i Medsök är att den hämtar innehåll från andra databaser för sina sökningar. Sökningarna i Cinahl, PsycINFO och Medsök begränsades till artiklar som var peer-reviewed artiklar, vilket ses som en styrka och kan ha ökat studiens tillförlitlighet.

När författarna inledde litteratursökningen gjorde de en översikt för att identifiera befintlig forskning och antalet publicerade artiklar inom ämnet. Detta gjordes med bland annat frsökning där sökord sattes ihop för att kunna ta reda på vilka ord som gav mest relevanta publicerade artiklar. Eftersom det fanns få artiklar på området använde de "keywords" från de hittade artiklarna för att stödja den systematiska sökningen. Det visade sig att de valda sökorden gav olika resultat beroende på databas. Därför valde författarna att söka med samma sökord i samtliga databaser som användes för att sedan testa sig fram vilka sökord som kunde sättas ihop till olika sökblock. Därefter utfördes sökningar inom varje databas med dessa block. Sökningen uppdaterades under projektets gång, detta då enligt Rosén (2017) ska göras så att inte nytillkomna studier missas. Författarna sammanställde sökningen i PRISMA flödesschema så att man kan följa författarnas sökschema, vilket stärker studiens kvalitet. Författarna hade svårt att hitta relevanta artiklar trots att de utvidgade sina sökningar och många dubletter identifierades mellan databaserna. Dubletterna sammanställdes i PRISMA vid "Reports assessed for eligibility" för att enklare kunna följa schemat. Henricson (2017) skriver att genom

att beskriva studiens urvalsprocess och datainsamling noggrant stärker studiens reproducerbarhet och överförbarhet. Författarna använde begränsningar i sin litteratursökning, årtal 2004-2024. Grundtanken med denna studie var att komma med forskning från max 14 år tillbaka, 2010-2024, för att ge en uppdaterad forskning. Men då litteratursökningen inte kunde ge tillräckligt med relevanta publikationer sänktes årtalen till 2004-2024. Då författarna tror att ämnet är relevant i tid sänktes studiens kvalitet förmodligen inte. Artiklarna skulle vara publicerade på svenska eller engelska, vilket kunde medföra att artiklar publicerade på annat språk uteslöts och kan därför ha påverkat antalet relevanta artiklar och studiens resultat negativt. Det framkom artiklar där titeln och abstraktet var skrivna på engelska men själva artikeln var på ett annat språk. Dessa exkluderades från studien, vilket kan ha påverkat resultatets kvalitet negativt.

Svårigheterna med att hitta publicerade studier som svarade på författarnas frågeställning ledde till att alla studier som bedömdes kunna ge svar lästes i sin helhet. Författarna kunde inte enbart förlita sig på titlar eller abstrakt, eftersom ämnet ofta bara berördes som en mindre del av studien. Författarna kan därför inte utesluta att det kan finnas andra studier som svarar på denna studies frågeställning och kan därmed ha sänkt studiens kvalitet. Mårtensson och Frilund (2017) skriver att det är viktigt att kunna säkerställa att den vetenskapliga kvaliteten i examensarbetet är uppnådd. SBU granskningsmall för bedömning av studier med kvalitativ metodik har använts för att granska och gradera artiklarnas lämplighet, vilket stärkte studiens resultat då endast forskning som utförts enligt forskningsmetodik inkluderats i studien. Författarna valde att bedöma artiklarnas vetenskapliga kvalitet och trovärdighet genom att ge ett poäng per ifyllt svar i granskningsmallen. 1-2 poäng gav låg nivå, 3-4 poäng gav mellan nivå och 5-6 poäng gav hög nivå. Artiklarna som författarna tyckte svara på denna studies syfte bedömdes att uppnå tillräckligt hög trovärdighet för att kunna inkluderas i studien. Bedömningen av samtliga artiklar genomfördes av båda författarna självständigt och oberoende av varandra, vilket har stärkt resultatets tillförlitlighet och minskat risken för bias.

### *Analys av data*

En kvalitativ innehållsanalys har använts för att besvara studiens syfte. Genom att göra en innehållsanalys med den induktiva ansatsen på studien så menar Danielson (2017) att textens innehåll ligger till grund för analysen. Författarna läste de utvalda artiklarna individuellt ett flertal gånger för att sedan färgmarkera de meningsenheter som hade ett gemensamt budskap

och svarade på syftet, vilket kan ses som en styrka då författarna inte kunde påverka varandra. Likheter och skillnader i de valda meningsenheterna i artiklarna har diskuterats, vilket har resulterat i beslut om vad som ska inkluderas eller exkluderas. De meningsenheter som var mest väsentliga har benämnts med koder, de koder som var liknade varandra grupperades ihop och bildade underlag för teman med kategorier.

Priebe och Landström (2017) menar att en förförståelse syftar på det faktum att vi kan och vet en del om saker innan man börjar sin studie. Vi förstår något innan vi förstår något om studieobjektet. Men det kan också handla om saker i det vardagliga livet så som värderingar och erfarenheter. Författarna har genom regelbundna diskussioner och reflektioner sinsemellan, aktivt beaktat och bearbetat sin förförståelse i syfte att förhålla sig neutrala i studien. Denna medvetenhet har medfört ett kritiskt granskande av sitt eget perspektiv vilket minskar risken för partiskhet. Genom att arbeta på detta sätt har de strävat efter att säkerställa en rättvis och transparent presentation av resultaten, vilket stärker studiens tillförlitlighet. Författarna kan dock inte garantera att deras förförståelse kan ha påverkat studiens resultat i viss mån vilket kan ses som en svaghet. Henricson (2017) påpekar att för att en litteraturöversikt med kvalitativ design ska ha hög pålitlighet är det viktigt att forskaren reflekterar över sin förförståelse. Genom att hålla detta reflexiva förhållningssätt och vara subjektiv i kunskapsproduktionen, kan det stärka studiens pålitlighet (Priebe & Landström, 2017).

Mårtensson och Fridlund (2017) skriver att överförbarhet innebär i vilken utsträckning resultatet i studien kan överföras till andra grupper, kontexter eller situationer. Nyexaminerade sjuksköterskor söker sig ofta till sjukhus för sin anställning. I dagens samhälle stannar sjuksköterskor inte kvar på samma arbetsplats i samma utsträckning som förr, så sjuksköterskor blir "nya" igen mer frekvent än tidigare.Handledning som fenomen och dess funktion har funnits under en längre tid, Lorentzon (2003) skriver om Florence Nightingale mentorskap redan på hennes tid. Genom att belysa olika faktorer och handledningens betydelse tror författarna att studien har en hög överförbarhet till andra verksamheter inom sjukvården som inte är akutsjukvård. Studiens resultat kan vara överförbar till annan verksamhet utanför sjukvården där en nyanställd behöver handledning.

## Resultatdiskussion

Studien påvisar att handledning av erfarna sjuksköterskor är ett värdefullt stöd för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård, vilket främjar deras yrkesutveckling och självständighet. En

balanserad och medveten handledningsstrategi är viktig. Brist på handledning påverkar de nya sjuksköterskorna negativt genom att de missar viktig kunskapsöverföring, integrering och emotionellt stöd. Kontinuiteten under introduktionen och handledningen är en bidragande faktor till de nyanställda sjuksköterskornas utveckling och integrering.

### *Omhändertagande miljö och utveckling*

En central insikt i studien var att en effektiv handledning är avgörande för att stödja nyanställda sjuksköterskor i att utveckla sina kliniska färdigheter, etablera sin yrkesidentitet och stärka sitt självförtroende inom akutsjukvård. Stöd och uppmuntran från handledare och kollegor som var viktiga förebilder stärkte de nyanställdas självförtroende. Enligt Susie Kims omvårdnadsteori, som betonar vikten av relationer inom vården, innebär effektiv handledning att samarbetet mellan nyanställda och erfarna kollegor inte bara hjälper de nya att utveckla sina praktiska färdigheter, utan även stärker deras yrkesidentitet och självförtroende (Kim, 2010). Enligt Hardyman och Hickey (2001) uttryckte de nyexaminerade sjuksköterskorna oro över det ökade ansvaret och tvivel kring sin förmåga i den nya rollen. De beskrev handledaren som en avgörande resurs för att få råd, uppmuntran och stöd i hanteringen av de utmaningar de mötte i sin nya yrkesroll. Det var viktigt att de kunde känna tillit till handledaren och få vägledning, att de hade en öppen relation och kunde diskutera känslor och utmaningar. Även att handledaren gav feedback och undervisning i olika kliniska moment vilket uppfattades stärkande för självförtroendet. Spiva et al. (2013) nämner att flera av de nyexaminerade sjuksköterskorna lyfte fram handledarens avgörande roll i att bygga upp deras självförtroende och förbereda dem för självständigt arbete. Andra uppskattade egenskaper hos handledarna var deras pedagogiska förmåga, vilja att hjälpa och stötta, kommunikationsförmåga, vårdande inställning och förmåga att ge feedback utan att vara dömande. Den stödjande arbetsmiljön bidrog till att minska oron inför övergången till självständighet.

Hardyman och Hickey (2001) och Spiva et al. (2013) styrker studiens resultat och påvisar betydelsen av handledning för nyanställda sjuksköterskors utveckling, både vad gäller kliniska färdigheter och professionell identitet. Handledarens roll som stödjande och uppmuntrande person är central för att skapa trygghet och stärka självförtroendet hos nyanställda sjuksköterskor.

Svensk sjuksköterskeförening (2023), menar att en sjuksköterska ska kunna initiera och motivera till etisk reflektion både mellan kollegor och i teamet. Detta uppfattar även författarna är av stor vikt, speciellt när man är ny inom sin yrkesroll. Uppfattningen är att det har en positiv inverkan på en mer hållbar arbetsmiljö, där alla medarbetare kan känna sig trygga att diskutera olika dilemman och gemensamt arbeta mot att förbättra vården. Detta stärker samarbetet och bidrar till en kultur av ansvar och omsorg, vilket i sin tur gynnar både personal och patienter. Författarna har själva varit handledare samt blivit handledda och upplever som studien också visar att en stödjande arbetsmiljö och positiva relationer med handledare är avgörande för att nya sjuksköterskor ska kunna utvecklas både professionellt och personligt. Författarnas erfarenheter av att vara nyexaminerade sjuksköterskor stödjer studien då de upplevt stödjande handledning och förebilder som påverkat den egna yrkesidentiteten.

I Rose (2022) studie nämns utbildningssjuksköterskan som en resurs på bland annat en akutmottagning. Utbildningssjuksköterskan är anställd på en utbildningsenhet vars huvudsakliga uppgift är att vara tillgänglig för personalen på avdelningen för att bland annat ge kliniskt stöd, handleda, hålla i strukturerade reflektioner och ge stöd i omvårdnadsarbetet vilket gör att de nya sjuksköterskorna får tillgång till stöd och vägledning även efter handledningens slut. Deltagarna i Rose (2022) studie upplevde att utbildningssjuksköterskan påverkade deras kompetensutveckling positivt, att de fick stöd och kände en ökad trygghet i sin egen yrkesroll. Detta relaterar till Susie Kims omvårdnadsdomäner då den betonar att den professionella yrkesrollen stärks genom handledning och stöd, vilket skapar en grund och trygghet för fortsatt yrkesutövning. Att arbeta som sjuksköterska inom akutsjukvård, speciellt som nyanställd innebär en stressfull vardag med många olika möten och diagnoser. Att ha en extra resurs i form av en utbildningssjuksköterska som finns tillgänglig för nya sjuksköterskor och ger stöd och handledning är en stor tillgång. Då utbildningssjuksköterskan inte är anställd på avdelningen kan denna inte ersätta personal på avdelningen vid till exempel sjukfrånvaro, vilket ger en trygghet hos de nya sjuksköterskorna då resursen finns tillgänglig. Utbildningssjuksköterskorna har oftast lång erfarenhet av arbetet på den enhet de är verksamma i har stor kunskap om det kliniska arbetet, vilket ger en viktig kunskapsöverföring till de nyanställda sjuksköterskorna.

Sandberg (2022) menar att etiska aspekter alltid finns närvarande i sjuksköterskans omvårdnadsarbete, hur undviker vi skada? Hur bidrar vi till patientens autonomi och delaktighet? Vad innebär den personcentrerade vården vi bedriver? Den tidsbrist som sjuksköterskor ofta upplever resulterar i en ogynnsam arbetsmiljö, vilket negativt påverkar

patienterna genom en otillräcklig personcentrerad vård. Detta är särskilt oroande ur ett samhällsperspektiv, med tanke på den växande äldre befolkningen och den belastning vården redan lider av. Även Svensson och Rydén (2019) och Sterner (2021) påpekar att det ökade patientantalet inom akutsjukvården leder till högre arbetsbelastning och risk för sämre vård. Detta kan orsaka onödigt lidande och vårdskador, vilket i sin tur medför ökade vårdkostnader och längre vårdtider för patienterna, något som påverkar samhället negativt. Det blir svårt att efterfölja hälso- och sjukvårdslagens kap1, 1§ (HSL, 2017) krav där en god vård ska uppfyllas.

### *Bristande handledning och dess konsekvenser*

Studien belyser sjuksköterskornas uppfattning om sin roll som handledare, det stöd de får från verksamheten och deras arbetsbelastning, hur det i hög grad påverkar de nya sjuksköterskornas integrering på arbetsplatsen. Suzie Kim (2010) omvårdnadsteori pratar bland annat om genom sin yrkesdomän att som sjuksköterska inom sitt yrke kunna handleda och stötta kollegor, patienten och dess anhöriga. Studiens resultat har också en stark koppling till miljödomänen, eftersom handledning innebär att bygga en förtroendefull relation med nyanställda. Det handlar om att dela kunskap, vägleda, och vara en stödfunktion, vilket i sin tur påverkar nyanställda sjuksköterskors trygghet och känsla av kompetens. Enligt Svensk sjuksköterskeförening (2021) ska sjuksköterskor dela med sig av sin kunskap och expertis och ger återkoppling, handledning och stöd till sjuksköterskestudenter, sjuksköterskekollegor och annan hälso- och sjukvårdspersonal. Hautala et al. (2007) påvisade i sin studie att avsaknad av stöd från organisationen och en avsaknad av klinisk stöttning i form av utbildning kunde vara en källa till stress för handledare. Handledarnas självförtroende att vara en effektiv handledare och ha förmågan att kunna hantera olika kliniska situationer som kunde uppkomma, samtidigt som man skulle handleda en nyexaminerad sjuksköterska, gav en ytterligare stress. Dock kunde handledarnas betydelse för nyexaminerade sjuksköterskor inte underskattas utan var en viktig del i rekryteringen och att kunna bibehålla dem efter introduktionen. Gholizadeh et al. (2022) skriver att handledarna upplevde fördelar med att vara handledare genom att bidra till kunskapsutveckling och kompetensutveckling hos nya sjuksköterskor, samtidigt som de höll sig uppdaterade i sjuksköterskeyrket. Deltagarna i studien upplevde att rollen som handledare inspirerade dem att göra sitt bästa. Det ansågs dock att handledarrollen inte gav någon väsentlig fördel när det gällde att påverka förändringar på arbetsplatsen eller att få möjlighet till befordran. Willman et al. (2022) nämner i sin studie att sjuksköterskor som arbetat mindre än arton månader fick samma ansvar som en erfaren sjuksköterska vilket bland annat innebar att

handleda nyexaminerade sjuksköterskor. Att handleda nyblivna sjuksköterskor när de själva behövde stöd av en erfaren sjuksköterska beskrevs som utmanande. Detta gjorde att de kände sig otillräckliga i omvårdnadssituationer och pressen i dessa situationer ledde till ökad stress. Hög sjuksköterskeomsättning då erfarna sjuksköterskor slutade medförde att kunskap försvann från avdelningen vilket påverkade arbetssituationen negativt. Sjuksköterskorna upplevde att det var svårt att samordna omvårdnaden i komplexa patientsituationer då det fanns ett stort antal nyblivna sjuksköterskor. Detta stärks även av IVO (2015). Svensk sjuksköterskeförening (2017) menar att akutsjukvården står inför betydande förändringar för att förbättra vårdmötet, möta individens vårdbehov och uppfylla samhällets krav på en säker och tillgänglig vård. Samtidigt säger Patientlagen 7 kap, 7§ (SFS 2014:821) att patienten ska få professionell och omsorgsfull hälso- och sjukvård av hög kvalitet som är förenlig med vetenskapliga rön och beprövad erfarenhet. Patientlagen 2 kap, 2§ (SFS 2014:821) säger även att patienten snarast ska få en medicinsk bedömning av sitt hälsotillstånd, om det inte är uppenbart att det inte är av behov.

Sammanfattningsvis stärker Hautala et al. (2007), Gholizadeh et al. (2022) och Willman et al. (2022) resultat i denna studie och betonade att handledarens stöd var avgörande för nyanställda sjuksköterskors integration, vilket underlättade rekryteringen och bidrog till att personalen stannade kvar på arbetsplatsen. Brist på organisatoriskt stöd skapade stor stress för handledarna, vilket försvårade deras möjlighet att effektivt möta handledarskapets krav.

Författarnas reflektion av studiens resultat är att det är av stor vikt att handledarskapet prioriteras av organisationer och verksamheter för att nyexaminerade sjuksköterskor ska få en lyckad integrering inom akutsjukvård. Upplevelsen är att man som handledare kan se sitt uppdrag som en ytterligare arbetsbelastning, vilket kan påverka deras inställning och bemötande gentemot den handledde. Genom att lyfta handledarskapet högre upp i organisationen och göra det till något som medarbetarna strävar efter att få utöva, kan organisationen skapa en miljö där sjuksköterskor känner sig motiverade och uppskattade. Detta kan inkludera fördelar såsom ett minskat patientantal och utbildningar i handledarskap. Att som mindre erfaren sjuksköterska handleda nya sjuksköterskor förekommer mer frekvent. Upplevelsen är att den yngre generationen sjuksköterskor ställer högre krav på verksamheten vilket kan göra att de söker efter nya utmaningar. Detta medför att det blir mindre erfarna sjuksköterskor kvar i de olika verksamheterna, vilket blir sårbart för framför allt de nya sjuksköterskorna och kan i förlängningen påverka deras trygghet i sin yrkesroll för att därmed också kunna ge en personcentrerad vård där de ser hela patienten.

I Trisyani et al. (2023) studie framkom det i den sjunde kompetensen vikten av att som specialistsjuksköterska inom akutsjukvård kunna ge handledning och utbildning för att stödja och utveckla akutsjukvården. Specialistsjuksköterskor inom akutsjukvård har en unik kompetens och erfarenhet som gör dem särskilt väl lämpade för att agera som handledare (Svensk sjuksköterskeförening, 2017). Genom att utnyttja deras kunskap och färdigheter kan de ge nyanställda sjuksköterskor en djupare förståelse för kliniska procedurer och riktlinjer, samt bidra till deras professionella utveckling. Detta skapar en tryggare och mer kompetent medarbetare, vilket i sin tur leder till förbättrad vårdkvalitet och patientutfall. För att förbättra situationen är det nödvändigt att införa mer strukturerade och stödjande system för handledning, där såväl handledare som nyexaminerade sjuksköterskor får den tid och de resurser som krävs för att säkerställa en hög kvalitet på både lärande och patientvård. Genom att adressera dessa utmaningar kan vårdinrättningar skapa en mer hållbar och effektiv arbetsmiljö för alla sjuksköterskor. Detta skulle inte bara främja en lyckad integrering av nyanställda utan även maximera den specialistkompetens som finns bland sjuksköterskor, vilket gynnar hela sjukvården.

Fenomenet kulturell mångfald är inget nytt i samhället. Medvetenheten och intresset för den kulturella mångfalden har ökat de senaste åren, mycket på grund av den ökade migrationen (Jirwe, 2009). Svensk sjukvård är mångkulturell, och nyanställda sjuksköterskor kan ha olika kulturella bakgrunder och erfarenheter. Enligt Svensk sjuksköterskeförening (2021) ska omvårdnad utgå från respekt för mänskliga rättigheter, inklusive kulturella rättigheter, rätten till liv och egna val, till värdighet och att bli bemött med respekt. Författarna menar att handledare måste vara medvetna om sina egna kulturella förutfattade meningar och vara öppna för att anpassa sitt handledarskap utifrån nyanställdas individuella behov. En interkulturell kompetens kan stärka relationen mellan handledare och nyanställda, vilket i sin tur kan leda till en mer framgångsrik integration och ökad känsla av tillhörighet på arbetsplatsen. Ur ett samhällsperspektiv har detta positiva aspekter, då en effektiv och empatisk vård leder till bättre omvårdnad av patienter och en ökad patientnöjdhet. Genom att investera i handledarskapet skapas en grund för en hållbar och effektiv arbetsmiljö som i sin tur bidrar till att bygga en starkare och mer hållbar och motståndskraftig sjukvård.

### *En balanserad och medveten kontinuitet*

En balanserad och medveten handledningsstrategi var avgörande för nyexaminerade sjuksköterskor inom akutsjukvården. Kontinuitet i handledningen var en viktig faktor för att främja god utveckling, integrering och bidrog till att skapa en stabil grund för de nya sjuksköterskorna i deras yrkesroll. Suzie Kim (2010) skriver om yrkesdomänen vilken betonar vikten av kontinuerligt stöd och kompetensutveckling, där handledaren spelar en central roll i att säkerställa att nyanställda får en stabil grund i sina professionella kompetenser. Genom kontinuitet i handledningen kan den nyexaminerade sjuksköterskan utveckla en starkare professionell identitet, vilket leder till en ökad självständighet, ansvar och delaktighet i patientvården. Miljödomänen fokuseras på relationerna mellan handledaren och den nyanställda. Kontinuitet i handledningen möjliggör skapandet av en förtroendefull relation, vilket är avgörande för den nyanställdas känsla av trygghet och säkerhet i sin nya yrkesroll. Denna relation tillåter den nyexaminerade att utforska sina styrkor och svagheter, vilket i sin tur ökar deras självkänsla och kompetens. Handledarens stöd blir särskilt viktigt för att hantera den stress och osäkerhet som ofta följer med att börja arbeta i den komplexa och ofta pressande miljön inom akutsjukvården.

Baumberger-Henry (2012) nämner att även om det kanske inte är möjligt för en handledare att vara schemalagd samma pass som den nya sjuksköterskan under hela introduktionsperioden, framhöll deltagarna vikten av kontinuitet med samma handledare och att det bör prioriteras. Zhang et al. (2019) studie påvisade att nyregistrerade sjuksköterskor som tilldelades flera olika erfarna sjuksköterskor som handledare var mer benägna att uppfatta högre nivåer av arbetsrelaterad stress över tid.

Baumberger-Henry (2012) och Zhang et al. (2019) delade flera gemensamma insikter kring handledningen av nyexaminerade sjuksköterskor med studiens resultat. Båda artiklarna framhävde vikten av kontinuitet i handledningen, där Baumberger-Henry (2012) betonade behovet av samma handledare för att skapa stabilitet och trygghet. Zhang et al. (2019) beskrev däremot hur olika handledare kunde leda till förvirring och utmaningar i att bygga starka relationer, vilket i sin tur ökade arbetsrelaterad stress.

Författarnas uppfattning är likt resultatet i studien där kontinuitet i handledning ofta upplevs som en fördel av nyanställda sjuksköterskor. Att ha samma handledare under hela introduktionen ger inte bara möjlighet till en djupare förståelse för den nyanställdas

kompetenser, utan skapar möjlighet för uppföljning, trygghet och stabilitet i lärandeprocessen. Dock kan det bli sårbart om personkemin med handledaren inte stämmer, vilket kan påverka kommunikationen och öppenheten med handledaren som i sin tur kan leda till att lärandeprocessen och tryggheten i yrkesrollen påverkas negativt. Detta kan leda till brist på återkoppling och missförstånd vilket kan medföra att feedbacken upplevs som kritik. För att upprätthålla kontinuiteten hos handledarna och främja integreringen av de nyexaminerade sjuksköterskorna, reflekterar författarna över behovet av en verksamhet som skapar en kultur av handledning inom organisationen. I denna kultur bör erfarenhet och kunskap delas, och handledarskapet bör ses som en integrerad del av yrkesrollen snarare än en extra uppgift. Svensk sjuksköterskeförening (2021) skriver att sjuksköterskor värdesätter sin egen integritet, hälsa och välbefinnande. För detta krävs en arbetskultur som stöttar sina medarbetare genom yrkesmässig bekräftelse, reflektion och stöd samt fortbildning. Verksamheten borde låta sjuksköterskor med intresse för handledarskap få möjlighet till utbildning. Dessa utbildningar ger då sjuksköterskan kunskaper och en djupare förståelse för hur man kan stödja den nyanställda på ett pedagogiskt sätt och kan även skapa en ökad kontinuitet bland handledare.

## **Konklusion och implikationer**

### **Konklusion**

Sammanfattningsvis visar denna studie att handledning av erfarna sjuksköterskor utgör ett uppskattat stöd för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård, då det ger goda förutsättningar och utveckling inom yrket. Det spelar även en stor roll för att utveckla den självständighet som följer med den nya rollen som sjuksköterska inom akutsjukvård. Avsaknad av handledning påverkar de nya sjuksköterskorna negativt då de går miste om kollegial kunskapsöverföring, integrering och emotionellt stöd. I studien påvisas det också att Specialistsjuksköterskor inom akutsjukvård spelar en viktig roll som förebild och handledare

för sjuksköterskekollegor och på så vis förbättrar den professionella kompetensnivån inom akutsjukvård.

## Implikationer

Studien betonar handledningens vikt för nyanställda sjuksköterskor inom akutsjukvård, vilket kan öka deras trygghet i yrkesrollen. Framgångsrik handledning kräver organisatoriska förutsättningar, såsom avsatta resurser och tid, vilket är nödvändigt för att prioritera handledning. Genom att fokusera på dessa faktorer kan både handledningens kvalitet och sjuksköterskornas kompetens förbättras, vilket i sin tur ökar patientsäkerheten och vårdkvaliteten. Det finns också behov av mer forskning kring handledarnas perspektiv och effektiv tillämpning av handledning i akuta situationer.

## Referenser

- Andersson, A., Hommel, A. (2021). Kvalitetsutveckling genom förbättringsarbete. I Edberg, A., Ehrenberg, A., Wijk, H., Öhlén, J. (2021) *Omvårdnad på avancerad nivå*. (2 uppl. s. 323-358). Studentlitteratur.
- Baumner-Henry, M. (2012). *Registered nurses' perspectives on the new graduate working in the emergency department or critical care unit*. *National Library of Medicine*, 43(7), 299-305. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22106878/>
- Benner, P. (1993). *Från novis till expert - mästerskap och talang i omvårdnadsarbetet*. Studentlitteratur.
- Berg, A., & Hansen, S. (2022). *Tillvaratagande av specialistsjuksköterskors kompetens inom akutsjukvård – en kvalitativ intervjustudie genomförd vid akutmottagningar*. [Magisteruppsats, Mälardalens universitet]. Mälardalens universitet.
- Berglund, M., & Ekebergh, M. (2019). *Reflektion i lärande och vård - en utmaning för sjuksköterskan*. Studentlitteratur.
- Billhult, A. (2017). Kvantitativ metod och stickprov. I Henricsson, M.- (2017). *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl. s.99-110). Studentlitteratur.
- Boman, E., Egilsdottir, H. Ö., Ley-Malmberg, R., & Fagerström, L. (2018). Nurses' understanding of a developing nurse practitioner role in the Norwegian emergency care context: A qualitative study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 39(1), 47-54. <https://doi.org/10.1177%2F2057158518783166>
- Cajvert, L., (2021). *Studenthandledning under verksamhetsförlagd utbildning*. (2 uppl.). Studentlitteratur.
- Charette, M., Goudreau, J., & Bourbonnais, A. (2019). Factors influencing the practice of new graduate nurses: A focused ethnography of acute care settings. *Journal of clinical nursing*, 28(19-20), 3618–3631. <https://doi.org/10.1111/jocn.14959>
- Condé, M., & Öhman, M. (2014). *Den nyexaminerade sjuksköterskan inom akutsjukvård*. [Magisteruppsats, Uppsala universitet]. Uppsala universitet.

- Danielson, E. (2017). Kvalitativ innehållsanalys. I Henricsson, M. *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl. s.285-299). Studentlitteratur.
- Della Ratta, C. (2016). Challenging graduate nurses' transition: Care of the deteriorating patient. *Journal of Clinical Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 25 (19– 20), 3036–3048.  
<https://doi-org.ezproxy.hkr.se/10.1111/jocn.13358>
- Della Ratta, C. (2018). The art of balance: Preceptors' experiences of caring for deteriorating patients. *Journal of clinical nursing*, 27(19-20), 3497–3509.  
<https://doi.org/10.1111/jocn.14579>
- Duchscher, J. E., & Painter, S. (2021). Proceed With Caution: Integrating Newly Graduated Nurses Into an Emergency Department. *Advanced emergency nursing journal*, 43(1), 53–70.  
<https://doi.org/10.1097/TME.0000000000000334>
- Friberg, F. (2017). Att göra en litteraturoversikt. I F. Friberg (3 uppl. Red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (s. 141 – 152). Lund. Studentlitteratur.
- Gannsjö, E., & Tranell, M. (2018) *Att vara ny sjuksköterska på akutmottagningen*. [Magisteruppsats, Linnéuniversitetet]. Uppsala universitet.
- Gholizadeh, L., Shahbazi, S., wadeh, S., Mohammadzad, M., Ghahramanian, A., & Shohani, M. (2022). Nurse preceptors' perceptions of benefits, rewards, support, and commitment to the preceptor role in a new preceptorship program. *BMC medical education*, 22(1), 472.  
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03534-0>
- Glynn, P., & Silva, S. (2013). Meeting the needs of new graduates in the emergency department: a qualitative study evaluating a new graduate internship program. *Journal of emergency nursing*, 39(2), 173–178. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2011.10.007>
- Granceheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*. Volume 24, Issue 2, February 2004, Pages 105-112.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>

Gustavsson, P., Agrenius, B., Frögéli, E., & Rudman, A., (2020). *Utmaningar under den första tiden i yrket och råd om hur dessa kan hanteras. En kvalitativ analys av nya professionellas erfarenheter.* (2020:10). [Karolinska institutet, Petter Gustavssons forskargrupp].

Han, K. J., Kim, H. S., Kim, M. J., Hong, K. J., Park, S., Yun, S. N., Song, M., Jung, Y., Kim, H., Kim, D. O., Choi, H., & Kim, K. (2007). Thinking in clinical nursing practice: a study of critical care nurses' thinking applying the think-aloud, protocol analysis method. *Asian nursing research*, 1(1), 68–82. [https://doi.org/10.1016/S1976-1317\(08\)60010-9](https://doi.org/10.1016/S1976-1317(08)60010-9)

Han, P., Sun, Y., Chen, H., Liu, Y., Liu, S., Wang, J., Chi, C., Dai, Z., Chen, J., Zeng, L., & Jiang, J. (2024). The early career resilience experience of generation Z newly graduated registered nurses in standardized training in the emergency department: a qualitative study in Shanghai. *BMC nursing*, 23(1), 391. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02043-3>

Hardyman, R., & Hickey, G. (2001). What do newly-qualified nurses expect from preceptorship? Exploring the perspective of the preceptee. *Nurse Education Today*. 21, 58-64. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11162258/>

Hautala, K., Saylor, C., & O'Leary-Kelley, C. (2007). Nurses' Perceptions of Stress and Support in the Preceptor Role. *Journal for Nurses in Staff Development*. (JNSD) 23(2):p 64-70, March 2007. | DOI: 10.1097/01.NND.0000266611.78315.08

Henricson, M. (2017). Diskussion. I Henricson, M. *Vetenskaplig teori och metod.* (2 uppl. s.411-420). studentlitteratur.

Henricson, M., & Billhult, A. (2017). Kvalitativ metod. I Henricsson, M. *Vetenskaplig teori och metod.* (2 uppl. s.111-120). studentlitteratur.

Honan, D. M., Rohatinsky, N., & Lasiuk, G. (2023). How do Registered Nurses Understand Followership?. *The Canadian journal of nursing research = Revue canadienne de recherche en sciences infirmieres*, 55(4), 437–446. <https://doi.org/10.1177/08445621231173793>

Hälso- och sjukvårdslag (SFS 2017:30). (2017). Socialdepartementet. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/halso--och-sjukvardslag\\_sfs-2017-30](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/halso--och-sjukvardslag_sfs-2017-30)

Innes, T., & Calleja, P. (2018). Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature. *Nurse education in practice*, 30, 62–72. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.03.001>

Inspektionen för vård och omsorg. (juni, 2015). *Hur står det till med våra akutmottagningar?* <https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publikationer/rapporter/rapporter-2015/hur-star-det-till-med-vara-akutmottagningar-rapport.pdf>

Jennings, N., Gardner, G., O'Reilly, G., & Mitra, B. (2015). Evaluating emergency nurse practitioner service effectiveness on achieving timely analgesia: a pragmatic randomized controlled trial. *Academic emergency medicine : official journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 22(6), 676–684. <https://doi.org/10.1111/acem.12687>

Jirwe, M., Momeni, P., & Emami, A. (2009). Kulturell mångfald. I Friberg, F. & Öhlén, J. (2009). *Omvårdnadens grunder - Perspektiv och förhållningssätt*. Studentlitteratur.

Karlsson, E. K. (2017). Informationssökning. I Henricsson, M.- (2017). *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl. s.81-98). Studentlitteratur.

Karolinska institutet. (4 oktober, 2022). *Är artikeln peer reviewed?* <https://kib.ki.se/sokavardera/vardera-information/ar-artikeln-peer-reviewed>

Kim, H.S. (2010). *The nature of theoretical thinking in nursing*. (3:e uppl.). New York: Springer.

Li, J., Westbrook, J., Callen, J., Georgiou, A., & Braithwaite, J. (2013). The impact of nurse practitioners on care delivery in the emergency department: a multiple perspectives qualitative study. *BMC health services research*, 13, 356. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-356>

Lorentzon, M., & Brown, K. (2003). Florence Nightingale as 'mentor of matrons': correspondence with Rachel Williams at St Mary's Hospital. *Journal of nursing management*, 11(4), 266–274. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2003.00375.x>

Matan och Mahamud (2022). *Nyutexaminerade sjuksköterskors erfarenheter under första året i yrket - en litteraturbaserad studie*. [Kandidatuppsats, Högskolan Väst].

Medsök. (10 oktober, 2024). *Medsök och OpenAthens*. <https://vardgivare.skane.se/kompetens-utveckling/sjukhusbiblioteken/medsok-och-athens/>

Morse, J. (2008). Confusing categories and themes. *Qualitative Health Research*. Volume 18 Number 6 June 2008 727-728. DOI:10.1177/1049732308314930

Mårtensson, J., & Fridlund, B. (2017). Vetenskaplig kvalitet i examensarbete. I Henricson M. (2017). *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl. s.421-438). Studentlitteratur.

Nielsen, K., Finderup, J., Brahe, L., Elgaard, R., Elsborg, A. M., Engell-Soerensen, V., Holm, L., Juul, H., & Sommer, I. (2017). The art of preceptorship. A qualitative study. *Nurse education in practice*, 26, 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.06.009>

Patientlagen. (2014:821). Socialdepartementet. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/patientlag-2014821\\_sfs-2014-821/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/patientlag-2014821_sfs-2014-821/)

Patterson, B., Bayley, E. W., Burnell, K., & Rhoads, J. (2010). Orientation to emergency nursing: perceptions of new graduate nurses. *Journal of emergency nursing*, 36(3), 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.07.006>

Priebe, G., & Landström, C. (2017). *Den vetenskapliga kunskapens möjligheter och begränsningar - grundläggande vetenskapsteori*. I Henricsson M. (2017). *Vetenskaplig teori och metod*. (2 uppl. s.25-42). Studentlitteratur.

Pubmed. (14 augusti, 2024). *Pubmed user guide*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/help/>

Regeringskansliet. (2018). *Agenda 2030. De 17 globala målen för hållbar utveckling*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/>

Rose, A. K., & Andersson, A. C. (2022). Newly graduated nurses' experiences of the intervention graduate guidance nurses: A qualitative interview study. *Journal of nursing management*, 30(7), 3200–3207. <https://doi.org/10.1111/jonm.13744>

Rosén, M. (2017). Systematisk litteraturoversikt. I Henricson, M. (2017). *Vetenskaplig teori och metod - Från idé till examination inom omvårdnad*. (2 uppl, s.375-390). Studentlitteratur.

Rosengren, K., & Friberg, M. (2024). Organisational and leadership skills towards healthy workplaces: an interview study with registered nurses in Sweden. *BMC nursing*, 23(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01732-3>

Sandberg, H. (2022). *Pedagogik för sjuksköterskor - Pedagogiska perspektiv och handledning i VFU*. Studentlitteratur.

Shimoinaba, K., McKenna, L., & Copnell, B. (2021). Nurses' experiences, coping and support in the death of a child in the emergency department: A qualitative descriptive study. *International emergency nursing*, 59, 101-102. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101102>

Socialstyrelsen. (2014). *Väntetider vid sjukhusbundna akutmottagningar*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2014-12-4.pdf>

Socialstyrelsen. (15 februari, 2018). *Kompetensförsörjning och patientsäkerhet Kompetensförsörjning och patientsäkerhet Hur brister i bemanning och kompetens påverkar patientsäkerheten*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2018-2-15.pdf>

Spiva, L., Hart, P., Pruner, L., Johnson, D., Martin, K., Brakovich, B., McVay, F., & Mendoza, S. (2013). Hearing the Voices of Newly Licensed RNs- The Transition to Practice. 113(11), 24-32. *American Journal of Nursing*. doi:10.1097/01.NAJ.0000437108.76232.20

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2020). *SBU:s metodbok*. <https://www.sbu.se/sv/metod/sbus-metodbok/>

Sterner, A. (2021). *Att vårda i akuta situationer*. [Doktorsavhandling, Högskolan i Borås]. Högskolan i Borås.

Svensk Mesh. (10 oktober, 2024). *Akutsjukvård*. <https://mesh.kib.ki.se/Mesh/search/?searchterm=akutsjukv%C3%A5rd>

Svensk sjuksköterskeförening. (2017). *Kompetensbeskrivning legitimerad sjuksköterska med specialistsjuksköterskeexamen med inriktning mot akutsjukvård*. <https://swenurse.se/publikationer/kompetensbeskrivning-for-sjukskoterskor-inom-akutsjukvard>

Svensk sjuksköterskeförening. (2021). *ICN:s Etiska kod för sjuksköterskor*.  
<https://swenurse.se/download/18.7104a0bd1817fce0092f0132/1656659417909/A4%20ICN%20Etiska%20kod%20enkelsidor.pdf>

Svensk sjuksköterskeförening. (2023). *Kompetensbeskrivning för legitimerade sjuksköterskor*.  
<https://swenurse.se/download/18.5b9522411887c8d873d5c38a/1686557116681/Kompetensbeskrivning%20legitimerad%20sjuksko%CC%88terska.pdf>

Svensson, L., & Rydén, F. (2019). *Sjuksköterskors upplevelser av arbetsmiljöns inverkan på vårdandet som utförs på akutmottagningen. [Magisteruppsats, Linnéuniversitetet]*.

Trisyani, Y., Emaliyawati, E., Prawesti, A., Mirwanti, R., & Mediani, H. (2023). Emergency Nurses' Competency in the Emergency Department Context: A Qualitative Study. *National Library of Medicine*. 15:165-175. doi:10.2147/OAEM.S405923

Turner, N., & Goudreau, J. (2011). From student to emergency nurse: a qualitative study of an educational support seminar. *Journal for nurses in staff development : JNSD : official journal of the National Nursing Staff Development Organization*, 27(5), 210–215.  
<https://doi.org/10.1097/NND.0b013e31822e0655>

Wikström, J. (2018). *Akutsjukvård- Omvårdnad och behandling vid akut sjukdom eller skada*. Studentlitteratur.

Wildermuth, M. M., Weltin, A., & Simmons, A. (2020). Transition experiences of nurses as students and new graduate nurses in a collaborative nurse residency program. *Journal of professional nursing : official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 36(1), 69–75.

Willman, A., Bahtsevani, C., Nilsson R., & Sandström, B. (2016). *Evidensbaserad omvårdnad. En bro mellan forskning och klinisk verksamhet (4 uppl.)*. Studentlitteratur.

Willman, A., Nilsson, J., & Bjuresäter, K. (2022). Professional development among newly graduated registered nurses working in acute care hospital settings: A qualitative explorative study. *National Library of Medicine*, 30(7), 3304–3312.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10087153/>

Zhang, Y., Steege, L. M., Pavek, K. U., Brown, R. L., & Zhang, Y. (2019). Identifying patterns of occupational stress trajectories among newly graduated nurses: A longitudinal study. *International journal of nursing studies*, *99*, 103332.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.022>

Zhao, S., Duan, X., Cheng, L., & Jiang, J. (2021). Perspective and experience of newly graduated registered nurses with standardized training in the emergency department: A qualitative study in Shanghai, China. *Nurse education today*, *105*, 104994.

<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104994>

## Bilaga 1 (2)

### Litteraturmatriis

Referens	Syfte	Urval och metod för datainsamling	Analysmetod och teoretiskt perspektiv	Resultat	Vetenskaplig kvalitet
Zhao, Duan, Cheng & Jiang. 2021, Kina	Att utforska nyrekryterade sjuksköterskors erfarenhet av standardiserad utbildning på akutmottagningen	15st nyexaminerade sjuksköterskor. inklusionskriterier.  Semistrukturerade intervjuer.	Colaizzi sjustegs ramverk används för dataanalys.  Oklart.	Tre teman identifierades från materialet; 1.Hög arbetsrelaterad stress, 2.Kompetensförhöjning på akutmottagningen, 3. Hög nöjdhet med standardutbildning.	Hög
Patterson, Bayley, Burnell & Rhoads.  USA, 2010	Att få en förståelse för hur nyexaminerade sjuksköterskor som orienteras mot akutsjukvård som sitt första yrkesområde uppfattar orienteringsprogrammet och akutsjukvård i början och slutet av ett 6-månadersprogram.	18 st nyexaminerade sjuksköterskor med inklusionskriterier  Semistrukturerade intervjuer och enkäter, där bara de kvalitativa intervjuerna användes.	Nvivo 7 samt innehållsanalys av intervjudata. The 49-item tool för den kvalitativa datan  Oklart.	Deltagarna delade med sig av sina uppfattningar om varför de hade lockats till programmet, vad som kännetecknar akutmottagningen och akutsjukvården att ha ett nytt jobb och en ny roll etc. Resultaten av den kvantitativa undersökningen av deltagarnas uppfattning om sitt första jobb som sjuksköterska visade att de upplevde arbetet med introduktionsprogrammet som stressigt.	Hög
Turner & Goudreau.  Kanada, 2011	Syftet med denna studie var att dokumentera övergångserfarenheten hos nyexaminerade sjuksköterskor som anstälts på en akutmottagning och som deltog i ett utbildningsseminarium under sitt första arbetsår. Det underliggande målet med studien var att identifiera potentiella förbättringar som skulle kunna göras i seminariet.	5 sjuksköterskor med inklusionskriterier  Individuella djupgående intervjuer.	Schoessler och Waldos teoretiska ramverk.  Oklart	4 huvudkategorier med tillhörande underkategorier	Hög

Charette, Goudreau & Bourbonais.  Kanada, 2019	Att undersöka hur en akutvårdsmiljö påverkar kompetensutvecklingen för nyexaminerade sjuksköterskor (NGN) från ett kompetensbaserat grundutbildningsprogram	19 sjuksköterskor i olika yrkesroller. Inklusionskriterier.  Data samlades in genom individuella intervjuer, fokusgrupper, observationer och dokumentation.	En induktiv metod för etnografisk innehållsanalys.  För att vägleda denna studie utformades ett konceptuellt ramverk (Charette, Goudreau & Bourbonais, 2018) genom att integrera Benners modell från novis till expert och hennes pedagogiska vision.	7 kategorier finns i resultatet	Hög
Han, Sun, Chen. Liu, Wang, Chi, Dai, Chen, Zeng & Jiang.  Kina, 2024	Att utforska Gen Z nyexaminerade registrerades erfarenhet och process av motståndskraft, för att ge ett nytt perspektiv och teoretisk grund för psykologisk rehabilitering eller intervention av medicinsk personal som upplevt övergångsschock.	18 sjuksköterskor. Inklusionskriterier.  Djupgående och semistrukturerade intervjuer.	Colaizzi's sjustegsprocess för kvalitativ dataanalys  Oklart.	3 teman och 10 subteman kom fram i studien	Hög
Duchscher & Painter.  Kanada, 2021	Undersöka sjuksköterskornas uppfattning om att integrera nyexaminerade sjuksköterskor på en akutmottagning	5 sjuksköterskor.  Semistrukturerade intervjuer.	Narrativ granskning och en jämförande tematisk analys  Mixed method  Övergångsschock. Oklart	2 Kategorier i resultatet.	Hög

Shimoinaba, Mckenna &Copnell.  Australien, 2021	Att redovisa akutsjuksköterskors erfarenheter av barns död, copingstrategier och stödbehov.	24 sjuksköterskor. Inklusionskriterier.  Semi-strukturerade intervjuer.	En kvalitativ deskriptiv design analyserades med hjälp av tematisk analys enligt Braun och Clark  Oklart	3 teman framkom i studien	Hög
Glynn & Silva  USA, 2013	Syftet med denna studie var att utforska erfarenheterna av nyexaminerade akutsjuksköterskor som deltog i ett strukturerat praktikprogram för att kunna utvecklas i sin yrkesroll.	8 nyexaminerade sjuksköterskor. Inklusionskriterier.  Intervjuer.	Kvalitativ data med en Innehållsanalys  Benner's stages of novice	Tre teman identifierades	Hög
Boman, Egilsdottir, Levy- Malmberg & Fagerström  Norge, 2019	Syftet med denna studie var att utforska legitimerade sjuksköterskors förståelse för hur specialistsjuksköterskor kan bidra till att tillgodose patienternas behov av vård inom akutsjukvården, samt sjuksköterskornas uppfattningar om implementeringsprocessen.	7 sjuksköterskor. Inklusionskriterier.  Semistrukturerade, djupgående intervjuer	Grundad teori  Oklart	Sex kategorier och sammanfattas i två teman	Hög
Li, Westbrook , Callen, Georgiou & Braithwaite.  Australien, 2013.	Vad uppfattar seniorläkare, sjuksköterskor och NP:er vara effekten av specialistsjuksköterskan på leveransen av vård i akuten?	14 deltagare. Något oklara inklusionskriterier.  Semistrukturerade, djupgående intervjuer.	Grundad teori	sex kategorier och sammanfattas i två teman	Hög
Della Ratta.  USA, 2018	Att utforska sjuksköterskors erfarenheter av att vårda försämrade patienter samtidigt som de ger vägledning och handledning till en nyexaminerad sjuksköterska.	11 sjuksköterskor Inklusionskriterier.  Enskilda, semistrukturerade intervjuer	Kvalitativ tolkande fenomenologisk analys  Oklart	10 kategorier sammanställdes i resultatet.	Hög

<p>Honan, Rohatsinsky &amp; Lasiuk.</p> <p>Kanada, 2023</p>	<p>Denna forskning syftade till att 1) beskriva NGN:ers kompetenser från ett kompetensbaserat grundutbildningsprogram vid ett fransktalande kanadensiskt universitet i akutvårdsmiljöer och 2) utforska akutvårdsmiljöers inflytande på kompetensutveckling. I detta dokument redovisas resultaten avseende det första målet.</p>	<p>11 sjuksköterskor. Något oklara inklusionskriterier.</p> <p>Online intervjuer.</p>	<p>Grundad teori.</p>	<p>Tre teman identifierades för att beskriva användningen av NGN:s kompetenser</p>	<p>Hög</p>
---	---	---	-----------------------	--	------------

## Bilaga 2 (2)

### Sökschema för datorbaserad litteratursökning

Databas: Cinahl Datum: 2024.10.10	Sökord/Ämnesord	Begränsningar/Boolska ord	Antal träffar
#1	(MH Nurses+)		244.463
#2	TI Nurs* AB Nurs* TI Newly graduate* AB Newly graduate*	OR	601.967
#3	#1 OR #2	OR	694.075
#4	(MH Preceptorship) (MH Mentorship) (MH Clinical supervision+)	OR	28.004
#5	TI Preceptor* AB Preceptor* TI Mentor* AB Mentor* TI Supervision* AB Supervision*	OR	38.226
#6	#4 OR #5	OR	51.630
#7	(MH emergency care+) (MH emergency service+) (MH critical care) (MH acute care)	OR	148.854
#8	TI Emergency* AB Emergency* TI Critical care* AB Critical care* TI Acute care* AB Acute care*	OR	278.246
#9	#7 OR #8	OR	347.709
#10	#3 AND #6 AND #9	AND	1.777
#11	#10	2002-2024 Peer reviewed Engelska	1.268
Totalt: 1.268			
Använda: 5			

- Nurses experiences, coping and support in the death of a child in the emergency department
- Factors influencing the Practice of new graduate nurses: A focused ethnography of acute care settings
- Meeting the needs of new graduate in the emergency department
- The art of balance: Preceptors' experiences of caring for deteriorating patients
- How do Registered Nurses Understand Followership?

<b>Databas: Cinahl Datum: 2024.10.10</b>	<b>Sökord/Ämnesord</b>	<b>Begränsningar/Boolska ord</b>	<b>Antal träffar</b>
#1	TI acute nurse practitioner role* AB acute nurse practitioner role* TI Nurse practitioner role* AB Nurse practitioner role*	OR	6.153
#2	(MH emergency care+) (MH emergency service+)	OR	106.876
#3	TI "emergency department" AB "emergency department" TI Emergency* AB Emergency*	OR	150.883
#4	#2 OR #3	OR	200.276
#5	#1 AND #4	AND	466
#6	#5	2002-2024 Peer reviewed	361
Totalt: 361 Använda: 2			
1. The impact of nurse practitioners on care delivery in the emergency department: a multiple perspectives. 2. Nurses' understanding of a developing nurse practitioner role in the Norwegian emergency care context.			

<b>Databas: Pubmed Datum: 2024.10.10</b>	<b>Sökord/Mesh</b>	<b>Begränsningar/Boolska ord</b>	<b>Antal träffar</b>
#1	Nurses[MeSH Terms]		101,444
#2	Nurs*[Title/Abstract] Newly graduated registered nurs* [Title/Abstract]	OR	564.455
#3	#1 OR #2	OR	598.917

#4	(Mentors[MeSH Terms]) (Preceptorship[MeSH Terms])	OR	18.888
#5	Preceptor* [Title/Abstract] Mentor* [Title/Abstract] Supervision*[Title/Abstract]	OR	69.074
#6	#4 OR #5	OR	76.281
#7	(Emergency nursing[MeSH Terms]) (Emergency service, hospital[MeSH Terms]) (Emergency medicine[MeSH Terms]) (Emergency medical service[MeSH Terms]) (Critical care[Mesh Terms])	OR	256.459
#8	Emergency* [Title/Abstract] Critical care* [Title/Abstract] Acute care *[Title/Abstract]	OR	438.413
#9	#7 OR #8	OR	560.088
#10	#3 AND #6 AND #9	AND	996
#11	#10	2004-2024 Engelska Svenska	773
Totalt: 773 Använda: 1			
From student to emergency nurse			

Databas: Pubmed Datum: 2024.10.10	Sökord/Mesh	Begränsningar/Boolska ord	Antal träffar
#1	Emergency* (Title/abstract)		371.770
#2	Newly graduate*(Title/abstract)		829
#3	#1 AND #2	AND	36
#4		2004-2024 Engelska Svenska	33
Totalt: 33 Använda: 3			

- Perspective and experience of newly graduated registered nurses with standardized training in the emergency department.
- Proceed With Caution: Integrating Newly Graduated Nurses Into an Emergency Department.
- The early career resilience experience of generation Z newly graduated registered nurses in standardized training in the emergency department.

Databas: Pubmed Datum: 2024.10.10	Sökord/Mesh	Begränsningar/Boolska ord	Antal träffar
#1	"new graduate*" [Title/Abstract]		2.367
#2	"emergency*" [Title/Abstract]		335.761
#3	#1 AND 2#	AND	70
#4	#3	2004-2024 Engelska Svenska	68
Totalt: 70 Använda: 1			
- Orientation to emergency nursing			

Databas: PsycINFO Datum: 2024.10.10	Sökord/Index terms	Begränsningar/Boolska ord	Antal träffar
#1	(DE "Nurses" ) (DE "Nurse Practitioners")	OR	37.485
#2	TI Nurs* AB Nurs* TI Newly graduate* AB Newly graduate*	OR	122.215
#3	#1 OR #2	OR	123.573
#4	DE "Mentor"	OR	9.101
#5	TI mentor* AB mentor* TI Preceptor* AB preceptor* TI supervision* AB supervision*	OR	53.590
#6	#4 OR #5	OR	53.988
#7	(DE "Emergency Medicine") (DE "Emergency Services"+)	OR	11.851

#8	TI Emergency* AB Emergency* TI critical care* AB Critical care* TI acute care* AB Acute care*	OR	3.792
#9	#7 OR #8	OR	84.714
#10	#3 AND #6 AND #9	AND	402
#11	#10	2004-2024 Peer reviewed Engelska	279
Totalt: 279 Använda: 0			

<b>Databas: Medsök Datum: 2024.10.10</b>	<b>Sökord/Mesh</b>	<b>Begränsningar/Boolska ord</b>	<b>Antal träffar</b>
#1	Nurs* Newly graduate*	OR	4,924,820
#2	TI preceptor* AB preceptor* TI mentor* AB mentor* TI supervision* AB supervision*	OR	724,652
#3	TI emergency* AB emergency* TI critical care* AB critical care* TI acute care* AB acute care*	OR	2,917,349
#4	TI nurse practitioner* AB nurse practitioner* TI acute care nurse practitioner* AB acute care nurse practitioner*	OR	67,639
#5	#1 AND #2 AND #3 AND 4#	AND	281
#6	#5	Peer Reviewed 2004-2024 Engelska	281
Totalt: 281 Använda: 0			