

EXAMENSARBETE - KANDIDATNIVÅ

VÅRD- OCH OMSORGSADMINISTRATION
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD
2018:99

Då stannar vi kvar
Litteraturoversikt över sjuksköterskors yrkestillfredsställelse

Malin Johnsson

Jenny Wästervall



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Examensarbetets titel: Då stannar vi kvar. Litteraturöversikt över sjuksköterskors yrkestillfredsställelse.

Författare: Malin Johnsson & Jenny Wästervall

Huvudområde: Vårdvetenskap med inriktning mot omvårdnad
Nivå och poäng: Kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Utbildning: Sjuksköterskeutbildning, GSJUK16v

Handledare: Birgitta Wireklint Sundström

Examinator: Claes Ekenstam

Sammanfattning

Bristen på sjuksköterskor är ett växande problem över hela världen. Bristen på respekt och en dålig lön får många att välja en annan yrkesväg. Men trots alarmerande uppgifter angående bristen på personal samt dåliga arbetsförhållanden fortsätter många att utbilda sig till sjuksköterskor. Vad är det då som gör att arbetet som sjuksköterska lockar och varför stannar de kvar inom yrket; dessa övergripande frågeställningarna gav upphov till uppsatsen. Syftet med studien är därför att beskriva faktorer i det dagliga vårdarbetet som bidrar till att sjuksköterskor upplever yrkestillfredsställelse. En litteraturöversikt med både kvalitativa och kvantitativa artiklar har använts. Resultatet redovisas under huvudtemat *När yrket ger mening, präglas av kollegial gemenskap och är i samklang med livet i övrigt – då stannar vi kvar*. Detta huvudtema har fyra teman; *Meningsfullhet, Lagarbete, Autonomi och Livsharmoni*. Slutsatsen är att det mest värdefulla inom yrkesutövningen är det patientnära arbetet då sjuksköterskan får använda sin fulla potential och professionella expertis inom det vårdvetenskapliga området. Även samspelet med patienten anses som värdefullt och givande. Är vården väl utförd skapar det tillfredsställelse hos patienten vilket bidrar till en känsla av bekräftelse hos sjuksköterskan. Något som även anses som viktigt är det kollegiala samarbetet mellan sjuksköterskor eftersom detta skapar trygghet och arbetsglädje. De faktorer som lyfts fram som viktiga är samma oavsett land, kultur och etnicitet. Sjuksköterskor strävar efter samma mål oberoende av om vården utförs i ett rikt eller fattigt land.

Nyckelord: Job satisfaction, Nurse, Motivation, Primary care, Wellbeing at work, Hospital och Patient.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
BAKGRUND	1
Nedskärningar och ökad arbetsbelastning	1
Yrkestillfredsställelse.....	2
Sjuksköterskebrist och bristande patientsäkerhet.....	2
Hälsa och vårdande	2
Kärnkompetenser	3
Personcentrerad vård.....	3
Förbättringskunskap.....	4
Informatik	4
Hjälpa människor och möjlighet till internationellt arbete	5
Legitimation och skyddad yrkestitel	5
Ett etiskt förhållningssätt	5
PROBLEMFÖRMULERING	6
SYFTE	6
METOD	6
Design.....	6
Sökstrategi och datainsamling	6
Dataanalys	7
RESULTAT	8
När yrket ger mening, präglas av kollegial gemenskap och är i samklang med livet i övrigt – då stannar vi kvar	8
Meningsfullhet	8
Att hjälpa patienten	8
Att utöva ett patientnära arbete	9
Att få ett erkännande	9
Att ha tid för patienten	9
Lagarbete	10
Att känna sammanhållning	10
Att känna stöd från kollegor	10
Att känna en positiv attityd	10
Autonomi	10
Att ha ett självständigt arbete	10
Prestation	11
Livsharmoni	11
Att ha anpassade arbetstider och varierat arbete	11
Att ha god arbetsmiljö.....	11
DISKUSSION	12
Metoddiskussion	12

Resultatdiskussion	12
Hållbar utveckling	14
<i>SLUTSATSER</i>	<i>15</i>
Kliniska implikationer	15
<i>REFERENSER</i>.....	<i>16</i>
Bilaga 1.....	19
Bilaga 2.....	21

INLEDNING

Dagens samhällsdebatt präglas bland annat av de utmaningar hälso- och sjukvårdspersonalen ställs inför. Det förefaller som att bristen på sjuksköterskor blir ett allt större problem vilket även kommer att påverka oss i vår kommande yrkesroll som sjuksköterskor. Begränsningar av antalet vårdplatser i kombination med ett allt större patientflöde ställer stora krav på sjuksköterskans kompetens. Bristen på handledare och stöd från kollegor kan skapa ångest, stress och en känsla av bristande kontroll. Ett yrkesval inom vårdsektorn borde grundas i intresse för vårdande och glädje inför de utmaningar som väntar. Finns inte förutsättningarna för att genomföra ett tillfredställande arbete kan konsekvensen bli att valet av yrke blir något annat. Vi har valt att studera vilka faktorer som stimulerar sjuksköterskor att fortsätta sitt arbete trots en hög arbetsbelastning och en bristfällig arbetsmiljö. Föreliggande litteraturoversikt förväntas tydliggöra hur sjuksköterskor upplever sin arbetsmiljö och vilka faktorer som bidrar till en högre grad av tillfredsställelse i det dagliga arbetet. Därigenom kan förståelsen öka för vad som motiverar sjuksköterskor till att fortsätta arbeta och ta huvudansvaret för vårdandet och patienten. Förhoppningsvis kan även resultatet bli vägledande för politiker och verksamhetschefer.

BAKGRUND

Nedskärningar och ökad arbetsbelastning

Den allt mer ansträngda situationen inom sjukvården i form av nedskärningar i kombination med en ökad arbetsbelastning påverkar sjuksköterskors arbetssituation. Detta får till följd att stressen ökar på vårdavdelningar vilket har en negativ inverkan på den upplevda hälsan bland personalen. Stress är ett ökat samhällsproblem då det leder till sjukskrivningar på grund av stressrelaterade sjukdomar. Enligt folkhälsomyndighetens rapport är det tydligt att omfattande omstruktureringar och nedskärning av personal medför stress och ohälsa. Utan tillräcklig återhämtning är risken för långtidssjukdomar stor (Statens Folkhälsoinstitut 2004). I en studie rapporteras det att nyutbildade sjuksköterskor upplever hög stress oavsett vilken avdelning de arbetade på (Blomberg et al. 2016). Liu, Aunguroch och Yunibhand (2015) rapporterar att arbetstillfredsställelsen påverkar sjuksköterskors avsikt att stanna inom yrket. Det finns även ett samband mellan livskvalitet, risken för utbrändhet och arbetsrelaterad stress samt hur sjuksköterskorna upplever tillfredsställelse i sitt yrke. Sjuksköterskans arbetsbelastning kan även påverka patienternas prognos, upplevelse av vården och tillfredsställelsen av vården som ges, enligt Liu, Aunguroch och Yunibhand (2015). Även Gardulf et al. (2008) påvisar att sjuksköterskor tenderar att lämna sin profession, vilket förövrigt är ett problem även i övriga delar av världen.

WHO:s slutsats är att bristen på sjuksköterskor kommer att förvärras under de kommande åren. Samtidigt som behovet av fler sjuksköterskor kommer att öka, detta gäller både rika och fattiga länder. Rika länder kommer att möta en framtid med fler invånare som har låg fertilitet och en växande population med äldre invånare. Detta kommer att sätta allt högre tryck på sjukvårdsektorn (Aiken & Buchan 2008).

Europa förväntas möta svårigheter när det gäller att skapa och bibehålla en effektiv och motiverad arbetsstyrka. Bidragande faktorer till den minskande arbetsstyrkan är den stigande åldern bland de som jobbar, den allt mer krävande arbetsituationen, en minskad benägenhet bland unga att välja en karriär inom sjukvårdssektorn samt ett ökat antal av sjuksköterskor som väljer att arbeta deltid (Cooman, Gieter, Pepermans, Bois, Caers & Jegers 2008).

Yrkestillfredsställelse

Gardulf et al. (2008) visar i en studie att sjuksköterskor uttrycker missnöje med arbetets mål. De ville att dessa skulle vara realistiska, att de skulle kunna påverka målen och även kunna bedömas för uppnådda mål. Men de tyckte däremot att vissa av målen var för höga. De flesta var nöjda med kommunikationen med sina chefer men flera av sjuksköterskorna önskade att de fått utveckla en individuell plan i sin profession som sjuksköterska. Sjuksköterskorna ansåg däremot att deras kompetens användes väl. De upplevde också att de fått information om möjlighet till forskning inom sitt yrkesområde samt vilka karriärmöjligheter som finns, dock var det flera som ansåg sig inte ha möjlighet att genomföra detta. Sjuksköterskor som tenderar att lämna yrket upplever arbetsrelaterade utmattningar, brist på individuell arbetsplanering, låg inkomst, kort erfarenhet, låg arbetstillfredsställelse och brist på att göra karriär. De sjuksköterskor som var nöjda med sitt yrkesval var mindre sjuka, sov bättre på nätterna och upplevde mindre oro och ångest. De hade dessutom mindre hjärtklappning, magbesvär och färre infektioner än de sjuksköterskor som var missnöjda med sitt val av yrke. Sjuksköterskor som trivdes på sitt arbete var dessutom mindre emotionellt utbrända, de kunde även prestera bättre i det patientnära arbetet. Få studier i Sverige har gjorts på arbetstillfredsställelse. Dock gjordes en studie på 1990-talet som visade att 35 % av de som deltog hade planer på att sluta som sjuksköterska. Tio år senare var situationen fortfarande lika alarmerande enligt Gardulf et al. (2008).

Sjuksköterskebrist och bristande patientsäkerhet

Bristen på sjuksköterskor påverkar hela världens hälso- och sjukvård. Beräkningar visar att Europa kan komma att ha närmare 600 000 vakanser inom sjuksköterskeyrket år 2020. Därför ses det som ytterst viktigt att stabilisera denna yrkeskår rapporterar Liu, Aunguroch och Yunibhand (2015). Enligt Buchan och Aiken (2008) är bristen på sjuksköterskor inte bara ett organisatoriskt problem utan det påverkar hela sjukvårdssystemet på ett negativt sätt. Misslyckas arbetet med att lösa bristen på sjuksköterskor oavsett om det gäller lokat, regionalt eller globalt blir konsekvensen av detta en oförmåga att upprätthålla en fungerande sjukvård.

Hälsa och vårdande

Patientens livsvärld är av stor vikt för att patienten ska uppleva hälsa. Vårdandet bör därför ske genom öppenhet och tillit för att ett förtroende ska kunna uppnås mellan patient och sjuksköterska. Vårdande möten och vårdande samtal är av betydelse för god vård. Vårdande möten sker mellan vårdaren och patienten och gynnar patientens hälsoförlopp. Sjuksköterskan ansvarar för att ett vårdande samtal ska bli vårdande, det är sjuksköterskans uppgift att prata med patienten och inte bara till denne (Dahlberg &

Segesten 2013. s, 200). Hälsa och välbefinnande uppnås då patienten kan fortsätta sina livsprojekt både stora som små (Dahlberg & Segesten 2013. ss, 44–45). Patientens hälsa speglas av dennes aktuella livssituation och innebär inte endast frånvaro av sjukdom. Genom vårdandet stärker sjuksköterskan individens hälsa och ökar möjligheterna för välbefinnande hos patienten. Patientens delaktighet i sin vårdprocess är viktig för att val av vård ska bli optimal. Livslusten hos patienten är centralt för att patienten ska uppleva hälsa (Dahlberg & Segesten 2013. s, 181).

Hälsa inom hälso- och sjukvården är ett begrepp som är i motsats till sjukdom. Detta eftersträvas genom att lindra och bota sjukdomar, ställa diagnoser samt främja patientens hälsa. Ett annat begrepp, med mer djupgående synsätt på hälsa inom hälso- och sjukvården, är att hälsa och ohälsa ses som motpoler till varandra. Infallsvinkel i detta begrepp är att se människans kropp, själ och ande som en helhet. Sjuksköterskan kan genom att lindra lidande, förebygga ohälsa och sjukdom samt bidra till hälsa genom handlingar och inställningar ge betydelsefull omvårdnad. I ett bra möte mellan sjuksköterska och patient finns öppenhet från båda parter trots att vårdrelationen är asymmetrisk eftersom patienten är i behov av vård. Vikten av att uppnå en personcentrerad vård för patienten är betydelsefull och den grundas på patientens berättelse. Hur vårdandet ska utföras fastställs gemensamt med hjälp av sjuksköterskans evidensbaserade kunskaper. Patienter som är i behov av lindrande behandling behöver få erkännande av sitt lidande. Detta möjliggörs genom sjuksköterskans existens och öppenhet gentemot patienten. Patienten har då möjlighet att finna lindring i sitt lidande. För god vård krävs mod. Modet att våga säga ifrån då kollegor handlat oetiskt gentemot patienter eller då vård uteblir. Detta mod innebär också att stå upp för patienter (Svensk Sjuksköterskeförening 2017).

Kärnkompetenser

Personcentrerad vård

Omsorg och medkänsla om patienten är en av kärnkompetenserna i professionen, dock krävs att sjuksköterskan är professionell i den miljö där arbetet bedrivs. Hög kompetens hos sjuksköterskan förväntas, likväl att arbetet utförs i de riktlinjer som tagits fram av nationella myndigheter. Kompetensutveckling och kvalitetsförbättringar för sjuksköterskan är viktigt för den personcentrerade vården likafullt lärandet om evidensbaserad kunskap som pågår över tid (Mc Cance & Mc Cormack 2017, ss.107–108).

Samverkan i team

Att arbeta i ett team innebär att hitta en samordnad tillvaro som ger utbyte av kunskap för samtliga inblandade. Vården för patienten blir mest optimal då teamet är väl fungerande. Attityderna mellan medlemmar behöver vara tillåtande dels för att kunskapen mellan professionerna ska kunna delas men också för att alla inblandade ska våga be om hjälp av en kollega oavsett yrkesområde. För att ett bra teamarbete ska vara optimalt ska hjälp erbjudas över gränserna från olika professioner, viktigt är även att kunna ta emot den hjälp som erbjuds från till exempel fysioterapeuten, även om meningsskiljaktigheter finns om hur hjälpen ska utföras (Berlin 2017, ss. 162–163).

Evidensbaserad vård

Genom kombinationen av vetenskapligt grundad kunskap och pålitlig erfarenhet kan en högre nivå av kunskap uppnås och detta förbättrar då vården och driver den framåt. Patientens tillstånd och upplevelser är av betydelse för att evidensbaserad vård ska kunna genomföras. För att få fram evidensbaserad vård krävs en process då sjuksköterskan tar del av information från patienten eller de närstående som därefter vävs samman med vetenskaplig kunskap och klinisk erfarenhet (Willman 2017, ss.193–195). För att veta om den vård som bedrivs på bästa vetenskapliga grund är evidensbaserad krävs att en regelmässig litteraturöversikt studeras. Sjuksköterskan bör även beakta om det är ekonomiskt, etiskt och socialt försvarligt. Dock är det svårt att vara uppdaterad då det inom vetenskapen publiceras mer än en miljon artiklar per år (Rosén 2017, s. 216).

Förbättringskunskap

Sjuksköterskans åtagande och deltagande är väsentligt när det gäller att utveckla en förbättrad kunskap angående vården kring patienten. För att utvecklingen ska bli bättre krävs det att förbättringsarbeten utförs från faktabaserade utslag inom vården (Elg & Olsson 2017, s. 250).

Informatik

Snabb utveckling av behandlingsmetoder samt den komplexitet det innebär då många agerande personer medverkar i patientens vård medför stora krav på att rätt information ges. Informatik som är väl utförd leder till god och säker vård då den ger information om vilken patient, var patienten befinner sig samt vilken vård som ska utföras till patienten. Tre viktiga delar inom informationsutbyte och informationshantering är data, information och kunskap. Dessa redogör för olika nivåer och former av fakta som är viktiga vad det gäller informatik. Villkoren mellan begreppen skiljs åt beroende av hur tolkningen av data sker (Liljeqvist & Törnvall 2017, s. 297–298).

Sjuksköterskans profession

Det som kännetecknar att ett yrke utgör en egen profession är att de som utövar yrket har en vetenskap, ett eget kunskapsområde, som ligger som grund för utbildningen och yrkesutövningen. Färdigheter tillämpas som bygger på teoretisk och examinerad kunskap. Den kunskap som professionen utvecklar värderas högt av samhället och det inger även ett förtroende hos allmänheten. Andra kännetecken på en profession är att det finns etiska regler för hur professionens medlemmar ska förhålla sig till kollegor och patienter. Man brukar också ange att en profession har autonomi över det egna kunskapsområdet och monopol inom sitt område på arbetsmarknaden, vilket innebär möjlighet att utöva inflytande och ansvara för forskning och kunskapsbildning inom sitt område. Kunskapen är bunden till den professionella personen som därför inte är utbytbar. Stora framsteg inom omvårdnadsvetenskapen har gjorts under en längre tid för att kunna idka en mer avancerad vård, dock räcker det inte. Samhället ställer allt högre krav på vården för en säkrare patientvård men den ökade patientsäkerheten genererar även till att budgeten inom sjukvården blir snävare (Svensk Sjuksköterskeförening 2009).

Hjälpa människor och möjlighet till internationellt arbete

I litteraturen beskrivs att lockelsen att bli sjuksköterskan är individuell. Vissa hade viljan att hjälpa andra människor medans andra såg möjligheter till internationellt arbete över hela världen som främsta motivet för yrkesvalet, enligt Segesten (2011). Sjuksköterskeprogrammet är bland det största av utbildningar som ges vid Sveriges högskolor. Redan på 1800-talets mitt kom de första diakonissorna i Kaiserswerth i Tyskland att utbilda sjuksköterskor, däribland några svenskor. Dessa blev sedermera ledare för den första sjuksköterskeutbildningen i Sverige. Utbildningen var ett- eller tvåårig, innehöll läkarföreläsningar och viss handledning i praktiska övningar i omvårdnadsarbete. År 1919 beslutade riksdagen att utbildningen skulle vara minst två årig samt innehålla både praktik och teori (Segesten 2011, s. 19).

Legitimation och skyddad yrkestitel

Dagens utbildning är i Sverige treårig och inkluderar teori och verksamhetsförlagd utbildning. Vidare krävs ett examensarbete på kandidatnivå inom ämnet vårdvetenskap. Förkunskapskraven som krävs för att börja studera på sjuksköterskeprogrammet är godkända betyg i matematik B, naturkunskap B, samhällskunskap A eller matematik 2A2B/2C, naturkunskap 2, samhällskunskap 1B/1A1+1A2 på gymnasienivå. Kraven säkerställer att studenterna har de grundläggande kunskaper som krävs för att genomföra utbildningen. För att få titulera sig legitimerad sjuksköterska krävs legitimation som utfärdas av Socialstyrelsen och innebär en skyddad yrkestitel. Legitimationen är ett bevis på rätt kompetens och att personen som erhåller den är lämplig för att utföra yrket (Socialstyrelsen 2018).

Ett etiskt förhållningssätt

International Council of Nurses (ICN) har beskrivit ett etiskt förhållningssätt för hela världens sjuksköterskor. Detta förhållningssätt är oberoende av de nationella lagarna som styr landet utan riktar sig efter handlingar utefter de mänskliga rättigheterna. Ansvarsområden som sjuksköterskan har att rätta sig efter är att förebygga sjukdom, återställa hälsa, främja hälsa samt lindra lidande. Sjuksköterskans kompetens innebär även att respektera olika aspekter såsom kulturella rättigheter, trosuppfattningar, jämställdhet samt patienters integritet. Vårdandet inkluderar även att patienten blir bemött med respekt oavsett kön, ålder, etisk bakgrund eller social ställning av sjuksköterskan (Svensk Sjuksköterskeförening 2017).

Sjuksköterskan ska även arbeta professionellt och uppdatera sina kunskaper evidensbaserat. Enligt ICN ska sjuksköterskan kunna ge patienten information om behandling som kan ges. Sjuksköterskan måste även respektera om patienten vill avstå behandling. Sjuksköterskans arbete i en hälsosam och säker miljö bör även den bejakas. Sjuksköterskan ska vara en god medarbetare som kan samarbeta med olika instanser samt kollegor för att kunna ge en god vård (Svensk Sjuksköterskeförening 2017).

PROBLEMFÖRMULERING

Personalens ohälsa på grund av arbetsrelaterad stress ökar inom hälso- och sjukvården. En ökad arbetsbelastning som orsakar stress hos sjuksköterskan kan bidra till sjukskrivning och långsiktigt även en ökad risk för patienterna. En stressad sjuksköterska löper större risk att fatta beslut på felaktiga grunder och orsaka patientlidande. För att skapa välbefinnande hos sjuksköterskan i yrkesutövningen behövs därför ökade resurser som möjliggör tid till reflektion, handledning och återhämtning. Dock är det problematiskt att en ökad ekonomisk fokusering tvingar fram orimliga besparingskrav och försämrar förutsättningarna för att vården ska bedrivas på ett tillfredställande sätt. Sparkraven kan leda till nedskärningar i form av minskad personaltäthet på vårdavdelningarna, vilket ställer stora krav på den personalen som finns kvar. Stressen för personalen är då oundviklig och de negativa konsekvenserna blir ett faktum som i förlängningen är omöjliga att bortse från. Samhällsdebatten fokuserar främst på de negativa konsekvenserna som detta medför för personalen inom sjukvården, trots det fortsätter sjuksköterskor sitt arbete. Därför är det betydelsefullt att belysa vilka faktorer som bidrar till att sjuksköterskor trots allt fortsätter att ta sitt vårdande ansvar.

SYFTE

Syftet med studien är att beskriva faktorer i det dagliga vårdarbetet som bidrar till att sjuksköterskor upplever yrkestillfredsställelse.

METOD

Design

Vald metod är en litteraturöversikt såsom den beskrivs av Friberg (2015). Litteraturöversikten används för att skapa en översikt av forskningsläget. Enligt Segersten bygger en litteraturöversikt på både kvantitativa samt kvalitativa artiklar där författarna förlitar sig på tidigare utförd forskning (Segersten 2015, s. 100). Att tiden för examensarbetet var begränsad påverkade vårt beslut av metod, därav valet att göra en litteraturöversikt.

Sökstrategi och datainsamling

Sjuksköterskors upplevelse av sitt yrke har studerats, inklusionskriterierna var samtliga vårdområden oavsett område för yrkesutövning (dvs. geriatrik, medicin, öppenvård/primärvård eller slutenvård), ålder, kön eller etnicitet (Bilaga 1). Artiklarna skulle utgå från ett vårdarperspektiv, men även inkludera vårdandet/patienten. De skulle vara publicerade på engelska och peer reviewed. Urvalet av artiklarna begränsades till att ha publicerats mellan åren 2008-2018 baserade på både kvalitativa och kvantitativa metoder. Litteratursökningen har gjorts i databasen Cinahl och via Primo. Det främsta sökordet var "job satisfaction", men då detta resulterade i ett stort antal artiklar lades orden "nurse" och "patient" till i nya sökningar. Efter ett flertal sökningar utföll det 57 möjliga artiklar, dessa abstract lästes och därefter kunde sju artiklar inkluderas i arbetet.

För att utöka antalet artiklar och på så sätt få en bättre grund för resultatet gjordes ytterligare sökningar med sökorden "motivation", "hospital", "workforce", "wellbeing at work", "primary care" och "autonomy" Detta resulterade i att sju artiklar till kunde inkluderas. Ytterligare en artikel hittades under sökresultatet på en uppsats som lästes via uppsatser.se och en artikel valdes ut efter att ha uppmärksammats på en nyhetskanal eftersom den ansågs belysa vårt valda ämne på ett korrekt sätt. Det blev totalt 16 artiklar som svarande på syftet och inrymdes under inklusionskriterierna. Av de 16 artiklarna valdes 4 kvalitativa och 4 kvantitativa som lämpliga för att ingå i resultatanalysen (Bilaga 2). De valda artiklarna baserades på studier gjorda i USA, Finland, Grekland, Australien, Slovenien och Sverige. Resterande artiklar användes i bakgrund och diskussion.

Dataanalys

Artiklarnas resultat lästes igenom ett flertal gånger för att uppnå en helhetsförståelse (Friberg 2015, s. 140). En sammanställning gjordes av artiklarnas syfte, metod och resultat för att öka överskådligheten (Bilaga 2). Därefter markerades likheter och skillnader mellan artiklarna i relation till studiens syfte, vilket utgjorde förutsättningarna för analysen och resulterade i huvudtema, tema och subtema. Då analysen av artiklarna genomfördes identifierades ett antal subteman som i sin tur skapade ett gemensamt tema. Gemensamt för de teman som framträdde då artiklarna analyserades var att de bidrog till att yrkestillfredsställelsen uppstod vilket då utformades som ett huvudtema.

RESULTAT

När yrket ger mening, präglas av kollegial gemenskap och är i samklang med livet i övrigt – då stannar vi kvar

Resultatet presenteras i form av huvudtemat *När yrket ger mening, präglas av kollegial gemenskap och är i samklang med livet i övrigt - då stannar vi kvar*. Vidare redovisas beskrivningar under fyra teman och dess associerade subteman (Tabell 1).

Tabell 1. Översikt över resultatets huvudtema, tema och subtema.

Subtema	Teman	Huvudtema
Att hjälpa patienten Att utöva ett patientnära arbete Att få ett erkännande Att ha tid för patienten	Meningsfullhet	När yrket ger mening, kollegial sammanhållning och är i samklang med livet - då stannar vi kvar
Att känna sammanhållning Att känna stöd från kollegor Att känna en positiv attityd	Lagarbete	
Att ha ett självständigt arbete Att få prestera	Autonomi	
Att ha anpassade arbetstider Att ha en god arbetsmiljö	Livsharmoni	

Meningsfullhet

I det första temat *Meningsfullhet* framkom det att vårdandet och möjligheten till att kunna hjälpa människor i ett patientnära arbete var centralt för sjuksköterskors yrkestillfredsställelse. Temat representeras av följande fyra subteman; att hjälpa patienten, att utöva ett patientnära arbete, att få ett erkännande och att ha tid för patienten.

Att hjälpa patienten

Sjuksköterskor upplever det som meningsfullt att kunna hjälpa patienter och deras närstående vid sjukdom vilket leder till att patienternas hälsotillstånd och livskvalité förbättras. Sjuksköterskor anser att det är viktigt att kunna ge patienterna information om sin sjukdom. De kan då bygga upp ett förtroende sinsemellan som gör att det blir lättare att föra en dialog kring patientens sjukdomar, vilket gynnar patienternas hälsa (Halcomb och Ashley 2017). Enligt Banks och Bailey (2010) är viljan att hjälpa andra

en viktig orsak till beslutet att arbeta som sjuksköterska, och många gånger har önskan att bli sjuksköterska funnits redan i tidig ålder. Yrket är inte bara ett arbete som sjuksköterskan utför utan står för något större, det blir en del av sjuksköterskan själv.

Två viktiga aktiviteter som har speciell betydelse för känslan av att kunna hjälpa är, för det första, sjuksköterskans möjlighet att föra patientens talan och stå upp för att omvårdnaden ska bli bra. För det andra är det rollen som katalysator och guide för patienten, vilket innebär att vara en bro mellan patienten och dennes läkare (Hunt & Pavlish 2012). Patienternas upplevelse av vården är betydelsefull eftersom detta speglar sjuksköterskans kompetens och kunnande. Är patienterna nöjda med sin vård leder detta till att sjuksköterskorna känner ett större välbefinnande (Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäs 2015).

Att utöva ett patientnära arbete

Möjligheten att vara närvarande för patienten och verka för att tillvaron ska bli så bra som möjligt är en betydelsefull aktivitet enligt Hunt och Pavlish (2012). Dessa ögonblick verkar ha en betydande påverkan hur sjuksköterskan hanterar stressen i sitt arbete och gör detta lättare att hantera. Det bidrar till en positiv känsla för arbetet i sig och organisationen som helhet (Hunt & Pavlish 2012).

Att få ett erkännande

Får sjuksköterskan erkännande för sin kunskap och professionella expertis vid omvårdnaden av patienten bidrar detta till en känsla av tillfredsställelse i arbetet. När sjuksköterskans kunskap påverkar patientens tillfrisknande och detta i sin tur uppmärksammas av patienten eller dennes anhöriga bidrar erkännandet till känslan av meningsfullhet för arbetet. En annan aspekt är känslan av att kunna medverka till patientens tillfrisknande och välmående samt att få erkännande för sin kunskap (Hunt & Pavlish 2012).

En motivationsfaktor för sjuksköterskor att fortsätta sitt arbete är responsen från patienterna och deras anhöriga, då de visar sin uppskattning av sjuksköterskans ansträngning för att ge god vård (Banks & Bailey 2010).

Att ha tid för patienten

Sjuksköterskor anser att tiden för att sitta ner med patienten och skapa en kontakt, människor emellan, är en viktig del i utövandet av vårdandet. Detta leder till att sjuksköterskan känner en meningsfullhet i sin uppgift. Patienten blir då sedd och dennes livsvärld beaktas med både dess svagheter och styrkor. Det är i dessa möten som sjuksköterskorna upplever att de har möjlighet att hjälpa patienten. När sjuksköterskan får möjlighet att undersöka vad patienten behöver både fysiskt och psykiskt, och sedan tillsammans med patienten komma överens om vad som ska göras, ökar detta känslan av meningsfullhet (Hunt & Pavlish 2012).

Lagarbete

Temat *Lagarbete* beskriver hur arbetsmiljön och kollegor påverkar sjuksköterskans yrkestillfredsställelse. Det görs med hjälp av följande tre subteman: att känna sammanhållning, att få stöd från kollegor och att känna en positiv attityd.

Att känna sammanhållning

Det sociala samspelet mellan kollegor har visat sig vara viktigt, att känna trygghet i att uttrycka känslor och åsikter på ett öppet sätt, samt att känna sammanhållning. Denna sammanhållning mellan sjuksköterskorna visade sig vara en av de viktigaste faktorerna för välbefinnande och varje sjuksköterska spelar en viktig roll i att detta uppfylls på en arbetsplats (Utriainen, Ala-Mursula & Kyngäs 2015).

Att känna stöd från kollegor

Nylegitimerade sjuksköterskor behöver stöd från erfarna sjuksköterskor för att känna sig trygga i sin nya yrkesroll (Banks & Bailey 2010). Lagarbetet sjuksköterskor emellan spelar en viktig roll för yrkestillfredsställelsen av arbetet. Andra professioners tillit och respekt bidrar till att öka sjuksköterskans vilja att arbeta inom professionen (Halcomb & Ashley 2017). En del sjuksköterskor anser att meningsfullhet och förtjänad respekt bland kollegor har ett större värde än ekonomisk belöning och vilka arbetsuppgifter som utförs (Gaki, Kontodimopoulos & Niakas 2012).

Glädjen i att arbeta som sjuksköterska är kopplad till hur människor förhåller sig till varandra, det vill säga stödet som finns mellan sjuksköterskor. Solidariteten är viktigt liksom bemötandet från den egna professionen, men även bemötandet från läkare och andra yrkesgrupper. Likväl är det viktigt för sjuksköterskorna att läkarna litar på dess kunskap i det dagliga arbetet (Ahlstedt, Lindvall, Holmström & Athlin 2019).

Att känna en positiv attityd

En positiv attityd mellan kollegor skapar en god stämning, likaså är fredagsfikaten en viktig aspekt som uppskattas av sjuksköterskorna då detta skapar en stund för samtal som rör annat än det dagliga arbetet. Finns även känslan av solidaritet och tillit mellan kollegor ökar detta den positiva känslan inom teamet. (Ahlstedt et al. 2019).

Autonomi

Temat *Autonomi* beskriver hur ett självständigt arbete och prestationer påverkar sjuksköterskans möjlighet till att uppleva yrkestillfredsställelse. Detta görs med hjälp av följande två subteman: att ha ett självständigt arbete och att få prestera.

Att ha ett självständigt arbete

En viktig aspekt för sjuksköterskor är autonomin, vilket innebär att de på egen hand kan bestämma om läkaren behöver kontaktas. Autonomin i arbetet gör att de själva kan planera hur de ska genomföra sitt dagliga arbete (Halcomb & Ashley 2017). Sjuksköterskor som arbetar i en miljö där läkare inte är närvarande tenderar att uppleva

en högre grad av arbetstillfredsställelse, eftersom sjuksköterskan blir mer aktiv i beslut som rör patienten och då känner en högre grad av autonomi (Athey, Leslie, Briggs, Park, Falk, Pericak, El-Banna & Green 2015).

När enhetschefer ihop med sjuksköterskorna gör det möjligt för sjuksköterskorna att utföra ett självständigt arbete resulterar detta i en positivitet för arbetet. Får även sjuksköterskan möjlighet till personlig utveckling, utbildning samt uppgifter som utmanar sjuksköterskans kunskaper ökar dennes motivation till att utföra ett bra arbete (Ahlstedt et al. 2019). Tidigare studier visar att sjuksköterskans grad av autonomi påverkar arbetsmotivationen och prestationer på arbetsplatsen (Hunt och Pavlish 2012).

Prestation

Väl genomförda prestationer i det dagliga arbetet anses ha en stor effekt på sjuksköterskans motivation, likaså möjligheten att uppnå personliga mål (Gaki, Kontodimopoulos & Niakas 2012). Framsteg som sjuksköterskor gör i yrket resulterar i positiv feedback vilket ger dem motivation till fortsatt arbete samt bidrar till en ökad kunskap i det arbete som utförs (Ahlstedt et al. 2019).

Får sjuksköterskan till fullo använda sina kunskaper stärker detta känslan av autonomi, och det beror många gånger på var sjuksköterskan arbetar. Sjuksköterskor som arbetar inom primärvården tenderar att uppleva en högre grad av autonomi än de som arbetar inom specialistvården (Athey et al. 2015).

Livsharmoni

Temat *Livsharmoni* beskriver hur arbetstider, varierande arbetsuppgifter och arbetsmiljö påverkar sjuksköterskans känsla av harmoni i livet. Det görs med hjälp av följande två subteman: Att ha anpassade arbetstider och Att ha god arbetsmiljö.

Att ha anpassade arbetstider och varierat arbete

För att balansen i arbetslivet ska påverkas positivt för sjuksköterskor är arbetstider som anpassas efter deras livssituation viktiga. Ligger arbetsplatsen nära det egna hemmet och mindre arbete förekommer på kvällar och helger får sjuksköterskor en större balans i vardagslivet. Upplevelsen av en bra arbetsmiljö är en viktig del, likaså varierande arbetsuppgifter. De olika kliniska arbetsmomenten gör arbetet intressant och spännande samt att dagarna aldrig ser lika ut (Halcomb & Ashley 2017). Ett stimulerande arbete där arbetsuppgifterna varierar från dag till dag och möjligheten att utveckla kunskap både i sjukdomar och anatomi anses lockande för många sjuksköterskor. Utmaningen i att behärska tekniska moment och hantering av medicinskteknisk utrustning är även detta orsak till att många sjuksköterskor stannar kvar i yrket och anser det vara stimulerande (Banks och Bailey 2010).

Att ha god arbetsmiljö

Sjuksköterskor anser att trivsel på arbetsplatsen är av betydelse för skapandet av en god arbetsmiljö. Sjuksköterskor som rådgör med andra professioner och fattar besluten

tillsammans upplever genom detta en god arbetsmiljö (Prosen & Piskar 2015). En arbetsmiljö som möjliggör bra kommunikation, samarbete och effektivt beslutsfattande leder till att yrkestillfredsställelsen ökar. Stödjer arbetsmiljön sjuksköterskans förmåga till att utföra högkvalitativ vård bidrar detta till ett ökat engagemang och yrkestillfredsställelse hos sjuksköterskor (Hunt och Pavlish 2012).

DISKUSSION

Metoddiskussion

Vi valde att göra en litteraturöversikt då detta är en bra metod för att få en överblick av vad som publicerats i det valda ämnet. Det fanns möjlighet att göra examensarbetet baserad på en kvantitativ enkätundersökning, men detta valdes bort på grund av tidsbrist. Likaså tillvägagångssättet med en kvalitativ intervjustudie. Trots att vi ansåg att detta hade varit ett intressant sätt att ta reda på hur sjuksköterskor upplever sitt arbete och vad de finner mest betydelsefullt. Ursprungsidén var att begränsa vår sökning av artiklar till Europa men då resultatet blev för tunt valde vi att titta på artiklar från hela världen oavsett land. Svagheter med att granska artiklar från hela världen är att arbetssättet kan skilja sig mellan olika länder samt att kulturella skillnader kan påverka sjuksköterskors upplevelse av sitt arbete. Ytterligare en svaghet kan vara att artiklarna som använts är skrivna på engelska eftersom detta kan orsaka feltolkning.

Eftersom detta var första gången vi genomförde en sådan här uppgift anser vi att det säkert finns svagheter i tillvägagångssättet samt att sökningen antagligen kunde genomförts på ett mer effektivt sätt.

Författarna till arbetet har många års erfarenhet inom vårddyrket vilket kan leda till att egna erfarenheter påverkar hur resultatet tolkas. Men det har även bidragit till en djupare förståelse av det som analyserats. Med reflektion och diskussion mellan författarna har eventuell förförståelse synliggjorts.

Resultatdiskussion

Meningsfullhet

I dagens debatt fokuseras det nästan uteslutande på de negativa sidorna av arbetet inom hälso- och sjukvården. Frågan som vi ville ha svar på var vilka faktorer det är som gör att sjuksköterskor ändå stannar inom yrket. Litteraturöversikten visade att sjuksköterskorna fann det mest givande att arbeta nära patienterna. Resultatet bekräftas av Catling-Paull, Duffield och Gardner (2008), som skriver att det är det mänskliga mötet som ger mest och det är här som sjuksköterskan finner sin glädje, vilket blir källan till yrkestillfredsställelse. Får sjuksköterskor delta mer i det patientnära arbetet skapas förutsättningar till klinisk bedömning av patientens tillstånd, vilket ofta glöms bort. Patienterna som vårdas idag behöver ofta avancerad omvårdnad och detta kräver att sjuksköterskorna som utför omvårdnaden får möjlighet till tid för kritiskt tänkande, reflektion, problemlösning samt kreativitet. Aldrig tidigare har vikten av en kvalificerad sjuksköterskekår varit tydligare för att upprätthålla säkerheten och välbefinnandet för

patienterna (Catling-Paull, Duffield & Gardner 2008). Dock visar även tidigare forskning att det finns olika faktorer som hindrar sjuksköterskan att utöva patientnära vårdarbete.

Många gånger är det organisationens uppbyggnad som påverkar hur sjuksköterskan upplever och utövar sitt yrke. Catling-Paull, Duffield och Gardner påvisade också att de största förändringarna inom sjuksköterskeyrket är den ökade tiden som läggs på dokumentation. Det har även visat sig att tiden som sjuksköterskan spenderar med patienten är lika stor som tiden som läggs på pappersarbete. I USA ansåg 81 % av sjuksköterskorna som deltog i en undersökning, att tiden för dokumentation hade en direkt påverkan på hur mycket tid som avsattes till att vårda patienterna. Sjuksköterskorna skyllde ofta på pappersarbete då det gällde deras oförmåga till att spendera tid med patienterna, vilket var det som de föredrog mest. Det råder inget tvivel om att journalföring och dokumentation är en viktig del av arbetsuppgifterna, och att tiden som detta upptar speglar den komplexitet som vårdandet av dagens patienter innebär. Men det behövs göras en uppskattning av vad som är rimligt i tidsomfattning (Catling-Paull, Duffield & Gardner 2008).

Vidare redovisade Catling-Paull, Duffield och Gardner att sjuksköterskor ofta tar på sig arbetsuppgifter som ligger långt under deras arbetsförmåga och arbetsbeskrivning. Delvis på grund av en föråldrad syn på vad som är sjuksköterskans uppgifter, det kan röra sig om transport av patienter, städning, bära brickor och hantering förrådsvavar. Detta är många gånger en konsekvens av sjukhusens krav på besparingar vilket innebär att den personal som kunnat utföra dessa enklare uppgifter sägs upp. Det är viktigt att chefer och politiker inser att de gamla mönster som sitter kvar i synen på hur vården ska bedrivas inte längre är hållbart för framtidens utmaningar (Catling-Paull, Duffield & Gardner 2008).

Sjuksköterskor som känner en hög grad av tillfredsställelse i sitt arbete tenderar att vara med produktiva och kreativa samt stannar längre i sitt yrke. Trots att tillfredsställelse i arbetet har visat sig ha en stor påverkan på sjuksköterskors hälsa, vilket i sin tur påverkar patientens omvårdad och prognos, läggs det lite fokus på detta. Tillfredsställelse på arbetsplatsen påverkar i hög grad frånvaro, uppsägning, byte av karriär samt livskvalitén hos sjuksköterskor (Liu, Aunguroch & Yunibhand 2015). Castaneda och Scanlan (2014) anser att arbetstillfredsställelse är ett komplext begrepp som beskrivs som en personlig känsla med en individuell mening och det påverkar flera aspekter i arbetsmiljön. Det inverkar på produktiviteten, prestationen, närvaron, pensionsavgångar, anställningar, åtaganden, patienternas tillfredsställelse och omvårdnaden. Under de senaste två decennierna har det förekommit ett växande intresse angående arbetstillfredsställelse både i praktiken men även i form av internationella studier.

Autonomi, Lagarbete och Livsharmoni

De viktigaste faktorerna för att uppleva arbetstillfredsställelse, enligt Casteda och Scanlan, är möjligheten till goda relationen mellan kollegor och det patientnära arbetet. Sjuksköterskans autonomi har studerats under många år och rankas som den mest bidragande faktorn till yrkestillfredsställelse, då dessa två begrepp har en stark koppling till varandra. Autonomi påverkas av samarbetet mellan professioner och om

sjuksköterskan upplever stöd från ledning och kollegor, samt om det finns ömsesidigt förtroende mellan sjuksköterskan och läkaren. Tidigare studier har även visat att relationen mellan sjuksköterskor och andra professioner inom arbetsteamet i hög grad påverkar upplevelsen av arbetstillfredsställelse. Många sjuksköterskor anser att det kollegiala samarbetet och omvårdnaden av patienten är det som bidrar mest till känslan av arbetstillfredsställelse. Harmonin mellan kollegor, sammanhållning och en god kommunikation anses även detta som viktiga faktorer. Får sjuksköterskan uppleva en djupare kontakt med patienten i omvårdnaden, bidra till tillfrisknande och sedan erhålla tacksamhet från patienten och dennes anhöriga, skapar det tillfredsställelse i arbete (Castaneda och Scanlan 2014).

Sjuksköterskor som trivs med sitt arbete blir mer delaktiga, engagerade och orkar längre vilket gynnar framtidens patienter. Att känna arbetsglädje och anse att det jobb som utförs är roligt och stimulerande påverkar arbetstillfredsställelsen. Är arbetet varierande och det även inbegriper möjlighet att anpassa tiden för arbetet med andra sociala åtaganden, ökar arbetsglädjen. Bidrar miljön på arbetsplatsen till att sjuksköterskan kan tillgodose patientens behov ökar detta också känslan av arbetsglädje, som i sin tur påverkar graden av yrkestillfredsställelse (Wilkes, Doull, Chok & Mashingaidze 2015). Tid för reflektion, hälsosamma arbetstider samt att förhindra stress i yrkeslivet leder till en god arbetsmiljö för sjuksköterskan. Samarbetet mellan chefer och andra professioner ger även det en bra arbetsmiljö (Vårdförbundet 2016).

Enligt en studie gjord i Iran ansåg flertalet sjuksköterskor att den låga lönen var en stor anledning till att tillfredsställelsen inom yrket ibland ansågs som bristfällig. Vidare ansågs det att lönen som betalades inte speglade det ansvar och den börda sjuksköterskorna axlade. Många kände även en frustration på grund av att läkarna tjänade så mycket mer när det är sjuksköterskorna som gör mycket av arbetet som är kopplat till patienterna (Atefi, Abdullah, Wong & Malom 2014). Även om lönen många gånger är låg i förhållande till vilket ansvar och arbetsbörda sjuksköterskan har anses detta inte vara den viktigaste faktorn till varför sjuksköterskan inte trivs med sitt arbete. Dock kan en högre lön till viss del skapa motivation framförallt för att det är en signal på uppskattning för det arbete som utförs, enligt Atefi et al. (2014) anses lönen vara en viktig faktor som påverkar graden av tillfredsställelse.

Hållbar utveckling

Kan vi belysa de fördelar som sjuksköterskor lyfter fram finns det möjlighet att bidra positivt till en hållbar utveckling. Genom att uppmärksamma de positiva faktorer som påverkar sjuksköterskor i deras dagliga arbete kanske fler lockas till detta fantastiska yrke. Ökar mängden sjuksköterskor som trivs så skapas det förutsättning till förändring. En stressad miljö på grund av brist på personal kan ge långtgående konsekvenser för både individ som samhälle. Dels i form av ökad risk för patientskador orsakade av felaktiga beslut fattade under stress, men även i form av ökade vårdköer. Patienter som tvingas vänta på behandling löper större risk för att försämras ytterligare vilket kan få till följd att vårdbehovet blir mer omfattande. Stressade sjuksköterskor kan i sig komma att bidra till en sämre arbetsmiljö för de övriga i gruppen, vilket kan skapa ytterligare problem. Personalbrist i kombination med ett högt tempo är ännu en faktor som skapar stress hos den berörda personalen. Ökad kunskap om vilka faktorer som påverkar

arbetsmiljön på sikt kan bidra till att sjuksköterskor orkar vara aktiva inom sitt område under längre tid, detta i sig gynnar hållbarheten på sikt.

SLUTSATSER

Slutsatsen är att det mest värdefulla inom yrkesutövningen är det patientnära arbetet då sjuksköterskan får använda sin fulla potential och professionella expertis inom det vårdvetenskapliga området. Även samspelet med patienten anses som värdefullt och givande. Är vården väl utförd skapar det tillfredställelse hos patienten vilket bidrar till en känsla av bekräftelse hos sjuksköterskan. Något som även anses som viktigt är det kollegiala samarbetet mellan sjuksköterskor eftersom detta skapar trygghet och arbetsglädje. De faktorer som lyfts fram som viktiga är samma oavsett land, kultur och etnicitet. Sjuksköterskor strävar efter samma mål oberoende av om vården utförs i ett rikt eller fattigt land.

Kliniska implikationer

Med stöd i föreliggande litteraturöversikt presenteras kliniska implikationerna för att sjuksköterskor ska stanna kvar inom yrket. Sjuksköterskans yrkestillfredsställelse ökas genom:

- att få utföra patientnära vårdarbete
- att självständigt få tillämpa erhållen kunskap
- att få påverka sina arbetstider
- att få ha en kollegial gemenskap
- att få utveckla sin profession

REFERENSER

Ahlstedt, C., Eriksson Lindvall, C. E., Holmström, I. K. & Muntlin Athlin, Å. (2019). What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. *International Journal of Nursing studies*, 89, 32–38.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.09.008>

Atefi, N., Abdullah, K.-L., Wong, L.-P. & Malom, R. (2014). Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. *International Nursing Review*, 61(3), ss. 352–360. doi: 10.1111/inr.12112.

<https://onlinelibrary-wiley-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/full/10.1111/inr.12112>

Athey, E., Leslie, M., Briggs, L., Park, J., Falk, M., Pericak, A., El-Banna, M. & Green, J. (2016). How important are autonomy and work setting to nurse practitioners' job satisfaction? *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28(6), ss. 320–326. doi: 10.1002/2327-6924.12292.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/2327-6924.12292>

Banks, Z.-M. & Bailey, J.-H. (2010). Career Motivation in Newly Licensed Registered Nurses: What Makes Them Remain. *Qualitative Report*, 15(6), ss.1489–1503.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ914019.pdf>

Berlin, J. (2017). Teamarbete- ett livsviktigt samspel. I Leksell, J & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB.

Blomberg, K., Isaksson, A.-K., Allvin, R., Bisholt, B., Ewartsson, M., Engström-Kullen, A., Ohlsson, U., Sundler-Johansson, A & Gustavsson, M. (2016). Work stress among newly graduated nurses in relation to workplace and clinical group supervision. *Journal of Nursing Management*, 24(1), ss. 80–87.

<https://onlinelibrary-wiley-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/epdf/10.1111/jonm.12274>

Buchan, J. & Aiken, L. (2008). Solving nursing shortages: a common priority. *Journal of Clinical Nursing*. 17(24), ss. 3262–3268. doi: 10.1111/j.1365-2702.2008.02636.

<https://onlinelibrary-wiley-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/full/10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x>

Castaneda, G. A. and Scanlan, J. M. (2014). Job Satisfaction in Nursing: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 49(2), ss. 130–138. doi: 10.1111/nuf.12056.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/nuf.12056>

Cooman, R., Gieter, S., Pepermans, R., Bois, C., Caers, R. & Jegers, M. (2008). Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Management*, 16(1), ss. 56–64. doi: 10.1111/j.1365-2934.2007.00800.x.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2934.2007.00800.x>

Duffield, C., Gardner, G & Catling-Paull, C. (2008). Nursing work and the use of nursing time. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), ss. 3269–3274. doi: 10.1111/j.1365-2702.2008.02637.

<https://onlinelibrary-wiley-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/full/10.1111/j.1365-2702.2008.02637.x>

Elg, M. & Olsson, J. (2017). Organisera för ständiga förbättringar i hälso- och sjukvården. I Leksell, J. & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB.

Gaki, E., Kontodimopoulos, N. & Niakas, D. (2013). Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), ss. 483–490. doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x>

Gardulf, A., Orton, M.-L., Eriksson, L., Undén, M., Arnetz, B., Nilsson-Kajermo, K. & Nordströms, G. (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), ss.151–160. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1471-6712.2007.00504.x>

Halcomb, E. & Ashley, C. (2017). Australian primary health care nurses most and least satisfying aspects of work. *Journal of Clinical Nursing*, 26(3–4), ss. 535–545.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.13479>

Liljeqvist, D. & Törnvall, E. (2017). Informatik och eHälsa. I Leksell, J. & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB

Liu, Y., Aunguroch, Y. & Yunibhand, J. (2015). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), ss. 84–91. doi: 10.1111/inr.12215.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/inr.12215>

Mc Cance, T. & Mc Cormack, B. (2017). Personcentrerad vård. I Leksell, J. & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB

Pavlish, C. & Hunt, R. (2012). An Exploratory Study About Meaningful Work in Acute Care Nursing. *Nursing Forum*, 47(2), ss. 113–122. doi: 10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x>

Prosen, M. and Piskar, F. (2015). Job satisfaction of Slovenian hospital nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 23(2), ss. 242–251. doi: 10.1111/jonm.12121.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12121>

Rosén, M. (2017). Evidens och evidensbaserad vård. I Leksell, J. & Lepp, M. (red.) *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber AB.

Segesten, K. (2011). *Att utbildas till sjuksköterska Perspektiv på lärande*. Stockholm: Natur och kultur.

Segesten, K. (2015). Att välja ämne och modell för sitt examensarbete. I Friberg, F. (red.) *Dags för uppsats: Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur AB.

Socialstyrelsen (2018). Ansök om legitimation i hälso- och sjukvård. Stockholm: Socialstyrelsen.[hämtad 2018-11-15]
<https://legitimation.socialstyrelsen.se/sv/utbildad-utanfor-eu-och-ees/sjukskoterska>.

Statens Folkhälsoinstitut (2004). *Den höga sjukfrånvaron*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet, s. 249. [2018-09-25]
<file:///C:/Users/Henrik/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/XCWZGE01/hoga-sjukfranvaron-sanning-konsekvens.pdf>

Svensksjuksköterskeförening (2017). *ICN:s etiska kod för sjuksköterskor*. Stockholm. [hämtad 2018-11-20]
<https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/sjukskoterskornas-etiska-kod-2017.pdf>

Svensk Sjuksköterskeförening (2017). *Värdegrund för omvårdnad*. Stockholm.
<https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/etik-publikationer/vardegrund.for.omvardnad-reviderad-2016.pdf>

Svensk Sjuksköterskeförening (2009). *Sjuksköterskans profession*. Stockholm.
<https://www.swenurse.se/globalassets/01-svensk-sjukskoterskeforening/publikationer-svensk-sjukskoterskeforening/ssf-om-publikationer/om.sjukskoterskans.profession-webb.pdf>

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. (2015). Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. *Journal of Nursing Management*, 23(6), ss. 736–743. doi: 10.1111/jonm.12203.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12203>

Wilkes, L., Doull, M., Chok, H. & Mashingaidze, G (2015). Enjoyment in nursing - experiences from the clinical milieu. *Journal of Clinical Nursing*, 25(5/6), ss. 656–663. doi: 10.1111/jocn.12981.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.12981>

Bilaga 1

Redovisning av litteratursökning

Databas	Sökord/Limiters	Antal Träffar	Lästa abstract	Lästa artiklar	Valda artiklar
Cinahl Sökning 1 2018-10-26	Sökord: "Job satisfaction" Limiters: Word in major heading, ämnesord	7642			
Cinahl Sökning 2 2018-10-30	Sökord: Satisfaction and Nurs* Limiters: TI Titel. 2008-2018. Peer rewied	2318			
Cinahl Sökning 3 2018-10-30	Sökord: Job satifaction, Nurs* and Patient Limiters: TI Titel. 2008-2018. Peer rewied, engelsk	857	247	57	7
Cinahl Sökning 4 2018-11-05	Sökord: Nurs*, compassion, job satifaction Limiters: TI title	3586			
Cinahl Sökning 5 2018-11-05	Sökord: job satifaction, motivation, nurse, hospital. Limiters: peer rewied, 2008-2018, engelsk	61	55	17	1
Cinahl Sökning 6 2018-11-10	Sökord: Nurses, nursing, workforce planning, workforce issues. Limiters: peer rewied, 2008-2018, engelsk	86	15	15	1
Cinahl Sökning 7 2018-11-13	Sökord: Nurse, wellbeing at work. Limiters: peer rewied, 2008-2018, engelsk	168	22	7	1

Sökning 8 En artikel valdes ut som använts i projektplan en under vårt tidigare valda problemområde					1
Sökning 9 En artikel hittad via Uppsats.se					1
Cinahl Sökning 10 2018-11-28	Sökord: Nurse, autonomy, jobsatisfaction Limiters: Eng, peer reewied, 2008-2018	304	10	2	1
Cinahl Sökning 11 2018-11-30	Sökord: Motivation factor OR work motivation AND nurse Limiters: Abstract, 2008-2018, peer reewied	153	5	4	3

|

Bilaga 2

Översiktstabell

Författare Årtal Titel Tidskrift	Syfte	Metod	Resultat
<p>Författare: Ahlstedt, C., Eriksson Lindvall, C. E., Holmström, I. K. & Muntlin Athlin, Å. Årtal: 2019 Titel: What makes registered nurses remain in work? An ethnographic study. Tidskrift: <i>International Journal of Nursing studies</i>, 89, 32–38.</p>	<p>Syftet med studien var att ta reda på vilka faktorer som får sjuksköterskan i Sverige att arbeta kvar i vården.</p>	<p>En kvalitativ studie med ett etnografiskt synsätt. Sjuksköterskor intervjuades och observerades i fyra månader.</p>	<p>Studien visar arbetsklimatet mellan kollegor har en viktig betydelse för att personal ska arbeta kvar i vården. Även tillit till andra yrkesprofessioner.</p>
<p>Författare: Athey, E., Leslie, M., Briggs, L., Park, J., Falk, M., Pericak, A., El-Banna, M. & Green, J. Årtal: 2016 Titel: How important are autonomy and work setting to nurse practitioners' job satisfaction? Tidskrift: <i>Journal of the American Association of Nurse Practitioners</i>, 28(6), ss.320-326.</p>	<p>Syftet var att finna hur viktig autonomi är för sjuksköterskans yrke. Samt hur det påverkar yrkestillfredsställelse n.</p>	<p>En kvantitativ slumpmässig undersökning av sjuksköterskor.</p>	<p>Resultatet visar att det högsta värdet av upplevelsen när det gäller autonomi var inom primärvården. Då sjuksköterskan får använda hela sin professionella expertis leder detta till yrkestillfredsställelse.</p>

<p>Författare: Banks, Z.-M. & Bailey, J.-H. Årtal: 2010 Titel: Career Motivation in Newly Licensed Registered Nurses: What Makes Them Remain. Tidskrift: <i>Qualitative Report</i>, 15(6), ss.1489–1503.</p>	<p>Syftet var att få reda på vad nylegitimerade sjuksköterskor motiverade var att fortsätta inom vården.</p>	<p>En rapport från tidigare kvalitativ forskning</p>	<p>Resultatet i rapporten visade att nylegitimerade sjuksköterskor behöver stöd och stöttning av erfarna kollegor.</p>
<p>Författare: Gaki, E., Kontodimopoulos, N. & Niakas, D. Årtal: 2013 Titel: Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. Tidskrift: <i>Journal of Nursing Management</i>, 21(3), pp. 483–490.</p>	<p>Syftet var att undersöka om demografiska skillnader samt arbetsrelaterade faktorer påverkar motivationen.</p>	<p>En kvantitativ studie, med frågeformulär bestående av en femgradig skala som skattade upplevelsen av arbetsuppgifter, belöning, kollegor samt prestationer.</p>	<p>Deltagarna av studien bestod nästan uteslutande av högskoleutbildade kvinnor, gifta, ålder mellan 36-45. Studien visade att den högsta poängen för faktorn som påverkade motivationen var prestation.</p>
<p>Författare: Halcomb, E. & Ashley, C. Årtal: 2017 Titel: Australian primary health care nurses most and least satisfying aspects of work.</p>	<p>Syftet med studien är att undersöka sjuksköterskors upplevelser av bästa /sämsta arbetstillfredsställelse i Australien</p>	<p>En kvalitativ tvärsnittsstudie.</p>	<p>Resultatet i studien visar vilka faktorer som mest/minst är tillfredställande för sjuksköterskor upplevelse av arbetsglädje.</p>

<p>Tidskrift: <i>Journal of Clinical Nursing</i>, 26(3–4), 535–545.</p>			
<p>Författare: Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Kyngäs, H. Årtal: 2015 Titel: Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. Tidskrift: <i>Journal of Nursing Management</i>, 23(6), pp. 736– 743.</p>	<p>Syftet med studien är att undersöka hur sjuksköterskor upplever välbefinnande på arbetsplatsen.</p>	<p>Empirisk data insamlades på ett deduktivt sätt, 233 sjuksköterskor deltog i studien.</p>	<p>De huvudsakliga begreppen som framträdde var patientens upplevelse av vården, assistansen och stödet från andra sjuksköterskor, sammanhållning, samarbete, en fungerande organisation samt utmanande och meningsfulla arbetsuppgifter.</p>
<p>Författare: Pavlish, C. & Hunt, R. Årtal: 2012 Titel: An Exploratory Study About Meaningful Work in Acute Care Nursing. Tidskrift: <i>Nursing Forum</i>, 47(2), pp. 113– 122.</p>	<p>Syftet med studien var att utveckla en djupare förståelse för sjuksköterskors uppfattning av ett meningsfullt arbete, samt vilka faktorer som påverkar möjligheten till detta.</p>	<p>Kvalitativ studie då 13 sjuksköterskor på en akutavdelning samt 13 sjuksköterskor på en allmänavdelning intervjuades.</p>	<p>3 primära teman framträdde via intervjuerna - känsla av sammanhang, bidragande på arbetsplatsen samt erkännande för sina arbetsuppgifter och för sitt yrke. Deltagarna beskriver teamarbete, tid med patienterna samt en lärande miljö som andra faktorer av betydelse för känslan av meningsfullhet.</p>
<p>Författare: Prosen, M. and Piskar, F. Årtal: 2015 Titel: Job satisfaction of Slovenian hospital nursing workforce. Tidskrift: <i>Journal of Nursing</i></p>	<p>Syftet med studien var att undersöka graden av yrkestillfredsställelse på bland sjuksköterskor på tre Slovenska sjukhus.</p>	<p>Kvantitativ tvärsnittsstudie med frågeformulär baserat på svar från 169 sjuksköterskeassistenter och 79 legitimerade sjuksköterskor.</p>	<p>De registrerade sjuksköterskeassistenterna hade en lägre grad av yrkestillfredsställelse än de legitimerade sjuksköterskorna. Båda grupperna var missnöjda med möjligheten till professionell utveckling.</p>

<i>Management,</i> 23(2), ss. 242– 251.			
---	--	--	--