

EXAMENSARBETE - KANDIDATNIVÅ

I VÅRDVETENSKAP MED INRIKTNING MOT OMVÅRDNAD
VID INSTITUTIONEN FÖR VÅRDVETENSKAP

2009:19

Ny på jobbet

Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av sin arbetsituation

Charlotte Johansson
Elisabet Heina



HÖGSKOLAN I BORÅS
INSTITUTIONEN FÖR VÅRDVETENSKAP

Uppsatsens titel:	Ny på jobbet: Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av sin arbetssituation
Författare:	Charlotte Johansson & Elisabet Heina
Ämne:	Vårdvetenskap med inriktning mot omvårdnad
Nivå och poäng:	Kandidatnivå, 15 högskolepoäng
Kurs:	SSK27
Handledare:	Lise-Lott Berg
Examinator:	Susanne Knutsson

Sammanfattning

Bakgrund och problemformulering: Sjuksköterskan har ett brett kompetensområde med stort ansvar. Den nyutexaminerade sjuksköterskan behöver en god introduktion, där möjlighet att uppöva sin yrkesskicklighet finns. Stöd och feedback från kollegor är viktigt, då stress och utbrändhet är vanligt och påverkar den nyutexaminerade sjuksköterskans välbefinnande. När en sjuksköterska upplever ohälsa och utsatthet på grund av stress, kan kvalitén på vården påverkas.

Syfte: Syftet är att beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av sin arbetssituation.

Metod: En litteraturstudie som bygger på vetenskapliga artiklar med kvalitativ metod. Evans (2003) modell för innehållsanalys har varit utgångspunkten under analysarbetet.

Resultat: Tre huvudteman och nio subteman identifierades under analysarbetet. Huvudtemana var; Organisatoriska faktorer som påverkar upplevelsen av arbetssituationen, Behov av stöd för att uppleva yrkesutveckling och Från verklighetschock till upplevd tillfredsställelse. Önskan efter en grupptillhörighet är stor och tid är en bristvara, vilket resulterar i mindre patientkontakt och mindre reflektion. Stöd har en betydande roll, vilket ses i de båda subteman; Behov av kunskapsutveckling och Behov av handledning. Upplevelsen av osäkerhet och stress är stor. Trots att en del nyutexaminerade sjuksköterskor upplever verklighetschock och utbrändhet, finns det de som upplever en tillfredställande arbetssituation.

Diskussion: Vid nyanställning behöver nyutexaminerade sjuksköterskor en introduktion av en kompetent handledare, där tid för reflektion finns. Då den nyutexaminerade sjuksköterskan upplever stress upplever hon även ett livslidande.

Nyckelord: *Nyutexaminerad, sjuksköterska, upplevelser, feedback, stöttning*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
BAKGRUND	1
Styrdokument som reglerar sjuksköterskans arbete	1
Hur organisation och ledarskap påverkar sjuksköterskans arbetssituation	2
Tidigare forskning	3
PROBLEMFÖRMULERING	4
SYFTE	4
METOD	4
Litteratursökning	5
Analys	5
RESULTAT	6
Organisatoriska faktorer som påverkar upplevelsen av arbetssituationen	6
Att inte känna sig accepterad	7
Att inte känna någon grupptillhörighet	7
Att känna tidsbrist	8
Behov av stöd för att uppleva yrkesutveckling	8
Behov av kunskapsutveckling	9
Behov av handledning	9
Behov av kollegial feedback	10
Från verklighetschock till upplevd tillfredställelse	10
Verklighetschock	10
Upplevelser av osäkerhet och stress	11
Upplevd tillfredställelse	12
DISKUSSION	13
Metoddiskussion	13
Resultatdiskussion	13
Praktiska implikationer	16
Framtida forskning	16
REFERENSER	17
Bilaga 1	
Översikt av analyserad litteratur	

INLEDNING

Många tankar och känslor väcks hos oss författare när vi tänker på att man snart är färdig sjuksköterska och ska ut och omsätta sina kunskaper i praktiken. Flera gånger har vi hört av andra nyutexaminerade sjuksköterskor, att arbetssituationen kan vara krävande de första åren. Enligt Boychuk Duchscher och Cowin (2004) är det 35 - 61 % som byter arbetsplats eller avslutar sitt yrke som sjuksköterska inom det första verksamhetsåret i USA.

På sin arbetsplats vill man känna en trygghet tillsammans med sina arbetskamrater. Om sjuksköterskan inte känner sig trygg kan det finnas en risk att patienten blir lidande. Som nyutexaminerad sjuksköterska kan man behöva personal som stöttar en i situationer som kan upplevas som svåra. Rahm-Sjögren och Sjögren (2002) menar att stöd behövs från arbetsplatsen för att sjuksköterskan ska kunna utvecklas. Med detta arbete vill vi skapa en ökad kunskap för hur den nyutexaminerade sjuksköterskan upplever sin arbetssituation.

BAKGRUND

I detta avsnitt presenteras följande områden med betydelse för detta arbete; Styrdokument som reglerar sjuksköterskans arbete, Hur organisation och ledarskap påverkar sjuksköterskans arbetssituation. Avsnittet avslutas med Tidigare forskning.

Styrdokument som reglerar sjuksköterskans arbete

Sjuksköterskans arbete styrs av flertalet lagar, bland andra Lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område (1998:531), Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) och ICN:s (International Council of Nurses) etiska kod för sjuksköterskor. ICN:s etiska kod behandlar fyra områden; sjuksköterskan och allmänheten, sjuksköterskan och yrkesutövningen, sjuksköterskan och professionen samt sjuksköterskan och medarbetare. ICN:s etiska kod är en vägledning för att sjuksköterskan ska kunna främja hälsa, förebygga sjukdom, återställa hälsa samt lindra lidande hos patienten.

Inom hälso- och sjukvården sker en snabb kunskapsutveckling. Det ställs krav på kunskap inom informations- och kommunikationsteknologi, samt förbättrad kvalitet och kostnadseffektivitet. En legitimerad sjuksköterska kan arbeta inom flera olika vårdområden, där självständigt arbete, vetenskapligt förhållningssätt, mångkulturell kunskap samt professionellt ansvar krävs. När den nyutexaminerade sjuksköterskan är nyanställd behöver hon en god introduktion, där möjlighet att uppöva sin yrkeskicklighet finns (Socialstyrelsen, 2005).

Sjuksköterskans övergripande kompetensområden är; omvårdnadens teori och praktik, forskning, utveckling och utbildning samt ledarskap, som innebär att sjuksköterskan ska:

- Utgå från en värdegrund som vilar på en humanistisk människosyn
- Visa omsorg om och respekt för patientens autonomi, integritet och värdighet
- Tillvarata patientens och/eller närståendes kunskaper och erfarenheter
- Visa öppenhet och respekt för olika värderingar och trosuppfattningar
- Utifrån patientens och/eller närståendes önskemål och behov föra deras talan
- Tillämpa gällande forskningsetiska konventioner
- Tillvarata arbetslagets och andras kunskaper/erfarenheter och genom teamsamverkan bidra till en helhetssyn på patienten

Socialstyrelsen (2005), s. 10.

Sjuksköterskans omvårdnadskompetens, inom omvårdnadens teori och praktik, innehåller flera olika delar. Kunskap inom omvårdnad, medicin, habilitering/rehabilitering, samt samhälls- och beteendevetenskap är bara en liten del. Sjuksköterskan bör bland annat ta till vara på det friska hos patienten och tillgodose patientens basala och specifika omvårdnadsbehov, såväl inom det själsliga som det kroppsliga planet. Högsta prioritet för sjuksköterskan är att ha fokus på patienten, vilket innebär att värdera och prioritera omvårdnadsåtgärder. Sjuksköterskan ska administrera läkemedel, då krävs ett kritiskt förhållningssätt, för att kunna ifrågasätta ordinationer och instruktioner. Dokumentation ska ske enligt gällande författningar, där sjuksköterskan ska vara självkritisk vad gäller innehåll och kvalitet. Dessutom ska sjuksköterskan kunna kommunicera med personal, patienter och anhöriga på ett respektfullt och empatiskt sätt. Patienten ska alltid kunna uppleva trygghet i mötet med sjukvården, och det är sjuksköterskans uppgift att informera för patienten på ett begripligt sätt (Socialstyrelsen, 2005). I utbildningsplanen för sjuksköterskeutbildningen tas liknande färdigheter upp. Dessa färdigheter måste studenten ha för att få sin sjuksköterskeexamen (Högskolan i Borås, 2007).

Hur organisation och ledarskap påverkar sjuksköterskans arbetssituation

För att kunna bidra till arbetsgruppens personliga utveckling och hålla en god kvalitet på vården, menar Kihlgren, Johansson, Engström och Ekman (2000) att det krävs en avdelningschef som kan vara regeltolkare och hantera konflikter. Enligt Nyström (2005) kan konflikter mellan chef och sjuksköterska vara en anledning till att sjuksköterskan lämnar arbetsplatsen. Författaren påpekar även att konflikter lättare kan uppstå vid organisationsförändringar och vid hög arbetsbelastning. Ett omväxlande arbetstempo, då patientantalet är oregelbundet, kan ge hög arbetsbelastning. Detta är en vanlig orsak till stress, speciellt i de situationer när patientantalet är högt. Det finns även fördelar med ett omväxlande arbete, då personalen tyckte att det gav en variation och omväxling på arbetsplatsen.

Sebrant (2005) belyser vikten av teamarbete på en vårdavdelning, vilket innebär bättre överblick och helhetssyn över patienterna. När personalen arbetade i mindre team tog sjuksköterskorna på sig mer ansvar, vilket ökade deras utveckling som sjuksköterska.

Detta gav en större arbetstillfredsställelse hos personalen och högre vårdkvalitet hos patienterna.

Rahm-Sjögren och Sjögren (2002) menar att vid hög arbetsbelastning eller vid påfrestande situationer, kan personalen behöva diskutera sina upplevelser. Det är viktigt att personalen har en empatisk förmåga, som innebär att vara närvarande i nuet, visa respekt och lyssna. För att undvika stress och utbrändhet är det angeläget att empati, långsiktighet och tydlighet finns hos ledaren. Dessutom krävs stöd, som på bästa sätt kan ges genom att låta personen ta ansvar för sig själv. Enligt Eriksson (1994) är den empatiska förmågan viktig för att kunna bekräfta lidandet. Begreppet lidande har flera olika betydelser, som på senare tid har ersatts med smärta, ångest och sjukdom. När människan kan hantera sitt lidande kan hälsa upplevas.

Enligt Dahlberg, Segesten, Nyström, Suserud och Fagerberg (2003) har livslidande och brist på grundtrygghet en nära sammankoppling. Trygghet beskrivs som att ha goda materiella förhållanden, god miljö, förtroendefulla relationer, kunskap och kontroll. I dagens samhälle finns en hög stressnivå, vilket kan leda till att allt fler människor upplever ett livslidande. Livslidande är en typ av lidande som finns hos alla människor i olika perioder av livet och är relaterat till livssituationen. För att människan inte ska känna livslidande menar Wiklund (2003) att en balans måste finnas mellan aktivitet, prestation och att kunna göra rätt för sig.

Tidigare forskning

Arbetsmiljöverket (2005) visar att arbetsmiljön är påfrestande för samtliga personalkategorier inom hälso- och sjukvården. Till följd av detta besväras 81 % av utbrändhet och psykosociala besvär. Under 2004 rapporterades 16 000 arbetssjukdomar inom vårddyrket, varav 50 % av dessa var belastningssjukdomar. Nationalencyklopedin (2008a) definierar utbrändhet, som är synonymt med utmattningssyndrom, att det innebär en brist på engagemang och en känsla av tomhet. Orsaker kan vara hög arbetsbelastning, stor tidspress eller känsla av att ett bra arbete inte går att utföra. Psykosociala besvär definieras enligt Nationalencyklopedin (2008b) som sociala besvär orsakade av psykiska reaktioner.

Kihlgren, et al. (2000) menar att flera undersökningar och rapporter visar att känslan av att inte räcka till, samt stress finns hos många sjuksköterskor i Sverige. Rahm-Sjögren och Sjögren (2002) beskriver att stressen är stor inom vård och omsorg och skapar ohälsa för sjuksköterskan. Stress är unikt och olika från person till person, och kan öka eller minska över en tidsperiod. För sjuksköterskan förekommer orimlig arbetsbelastning på många arbetsplatser i Sverige. En rimlig arbetsbelastning är en förutsättning för att undvika den negativa stressen.

När en vårdare upplever ohälsa och utsatthet på grund av stress, menar Dahlberg, et al. (2003) att detta kan påverka kvalitén på vården. I dagens samhälle är stress och utbrändhet ett allvarligt samhällsproblem. När vårdarnas perspektiv belyses inom vårdvetenskapen, är det på grund av att patienten är den som slutligen kan bli påverkad. Det är därför av största vikt att ett intresse måste finnas för hur vårdaren upplever sin arbetsmiljö. Negativa känslor kan väckas hos vårdaren då denna upplever en påfrestande arbetssituation. Dessa känslor måste lyftas fram och bearbetas för att

patienten ska få en god vård. Olämpliga eller mindre goda vårdhandlingar kan uppstå på grund av de negativa känslorna. För att bibehålla den patientetiska hållningen måste ambitionen finnas för att förstå varför dessa känslor uppstår.

Enligt Wiklund (2003) behöver sjuksköterskan ett välbefinnande för att klara av de vardagliga påfrestningarna. Välbefinnande är liksom lidande något unikt och personligt och går inte att mäta. Till skillnad från sundhet och friskhet går det inte att jämföra välbefinnande med lidande, då man kan uppleva välbefinnande i sitt lidande. För en person kan ett välbefinnande vara svårt att uppnå, när det inte är möjligt att uppfylla sina förväntningar. Detta leder till att han/hon upplever en sorg och förtvivlan. Ett behov finns då av att ha kontroll och få ett sammanhang i livet, vilket sedan utvecklas till ett begär efter upplevelser som har en mening. Detta kan exempelvis vara att ha en uppgift och klara av att utföra denna väl. Ett välbefinnande kan enligt Dahlberg, et al. (2003) uppnås då omgivningen stannar upp och visar att de bryr sig. En förståelse för personens livsvärldsperspektiv måste finnas, för att hjälpa personen att uppnå ett välbefinnande.

Boyчук Duchscher (2001) påpekar i sin studie att nyutexaminerade sjuksköterskor har ett stort behov av att bli accepterade och de frågar ofta om hjälp, vilket kan ses som ett tecken på osäkerhet. Sjuksköterskorna i studien hade svårt att känna sig professionella och självständiga. Detta kan förstås med hjälp av Wiklund (2003) som menar att människan behöver en trygg bas att stå på för att kunna utforska sig själv och omgivningen, där stöd, bekräftelse, uppmuntran och tröst eftersträvas. Finns inte den trygga basen eller om den känns opålitlig, får personen en negativ självuppfattning och en skev bild av verkligheten.

PROBLEMFORMULERING

Det ställs höga krav och förväntningar som ibland kan vara orimliga på den nyutexaminerade sjuksköterskan. Detta blir ett problem för sjuksköterskan då hon blir stressad och känner sig otrygg i sin yrkesroll. Vårdkvalitén för patienten kan i sin tur bli drabbad på grund av detta. Genom att beskriva upplevelser av arbetssituationen hos den nyutexaminerade sjuksköterskan kan en ökad kunskap skapas, vilket i sin tur kan leda till att personalgruppen kan medverka till en trygg bas som sjuksköterskan behöver.

SYFTE

Syftet är att beskriva nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av sin arbetssituation.

METOD

Denna litteraturstudie bygger på vetenskapliga artiklar med kvalitativ metod, eftersom det är de som bäst kan beskriva upplevelser. Då en sammanställning av flera studiers resultat sker kan ett ökat kunskapsvärde skapas. Genom denna sammanställning fås en

koncentrerad och specifik kunskap inom det valda området, som sedan kan användas i sjuksköterskans arbete (Friberg, 2006). Artiklarna har analyserats enligt Evans (2003) modell för innehållsanalys.

Litteratursökning

De databaser som användes var: Cinahl, ScienceDirect, Academic Search Elite samt PsycINFO. Cinahl användes mest och täcker områden inom vård, omsorg och hälso- och sjukvård. ScienceDirect och Academic Search Elite är fulltextdatabaser inom bland annat medicin. PsycINFO täcker områden i psykologi, pedagogik, psykiatri och sociologi. Eftersom syftet var att beskriva upplevelser var denna databas relevant. Söksupport på Högskolan i Borås kontaktades för att få hjälp med informationssökningen. Sökorden som användes var: *new graduate, new graduate nurses, newly qualified, anxious, worried, concerned, experience, new, nurs*, graduate, support, psychosocial factors, new graduate role, burnout*. Sökorden valdes på grund av att dessa var relevanta för att få fram artiklar som kunde besvara studiens syfte. Dessa sökord kombinerades på flera sätt med hjälp av sökhistorikfunktionen, där sådan fanns. Sökning Major Subject "new graduate nurses" gav flest artiklar.

Inklusionskriterier:

- Peer Reviewed, för att säkerställa att artiklarna var vetenskapliga
- Artiklarna skulle ha en kvalitativ metod
- Skrivna på engelska
- Svara på studiens syfte

Exklusionskriterier:

- Artiklar äldre än tio år
- Studier gjorda i asiatiska och i afrikanska länder
- Sjuksköterskor som har arbetat i mer än två år

Genom dessa kriterier samt abstract och titel valdes 15 artiklar till vidare granskning. Alla tidskrifter, där de 15 utvalda artiklarna ingick, kontrollerades i Ulrich's Periodicals Directory för att garantera att själva tidskriften var vetenskaplig. Närmare granskning visade att sju av de 15 artiklarna inte svarade på studiens syfte, därför valdes dessa bort. Referenslistorna på de 15 artiklar som valts ut, studerades för att finna ytterligare artiklar. Sökningen resulterade inte i ytterligare artiklar, då de flesta var för gamla eller inte svarade på syftet. Slutligen återstod åtta artiklar som analyserades. Tre av artiklarna, som ingår i resultatet, är från Storbritannien, resterande är från USA, Australien, Irland, Norge, och Sverige. Två av artiklarna är ifrån samma tidsskrift: *Journal of Clinical Nursing*, och samtliga artiklar är från 2005 och senare. En sammanställning av artiklarna finns i Bilaga 1. I arbetet kommer sjuksköterskan att benämnas som "hon".

Analys

Evans (2003) analysgång har varit utgångspunkten när artiklarna analyserades. Denna analysgång är uppbyggd i 4 steg.

1. Artiklar väljs ut efter inklusions- och exklusionskriterierna
2. Texten läses överskådligt upprepade gånger för att sedan kunna identifiera nyckelord/meningsbärande enheter
3. Skillnader mellan studierna jämförs, likheterna skapar teman som sedan bildar subteman
4. Teman och subteman skrivs ner med hjälp av citat och meningsbärande enheter från artiklarna

Först skedde datainsamlingen som är beskriven ovan. När granskningen av artiklarna hade gjorts, för att se om de bibehöll en tillräckligt hög kvalitet, lästes artiklarna flera gånger för att en helhet skulle skapas. Efter detta analyserades artiklarnas resultat var för sig, så att de meningsbärande enheterna kunde lyftas fram. Artiklarna numrerades samt fick var sin färg, för att lättare kunna särskilja och hitta tillbaka till respektive artikel. För att på ett överskådligt sätt få en helhet av materialet skrevs de meningsbärande enheterna, som kan vara citat eller meningar som lyfter fram texten, ner på små lappar med respektive färg och nummer. Dessa lappar lades ut på ett stort bord och pusslades ihop med varandra utifrån likheter och skillnader. Spridningen av artiklarna kunde lättare ses tack vare färg och numrering. Nio subteman identifierades som sedan ledde till tre huvudteman, vilket utgör studiens resultat. Citat har använts från artiklarna för att mer levandegöra de framkomna temana. Citaten är skrivna på originalspråk för att bibehålla innebörden.

RESULTAT

Genom analysarbetet kunde tre huvudteman och nio subteman identifieras, vilka ses i tabell 1.

Tabell 1 -

Organisatoriska faktorer som påverkar upplevelsen av arbetssituationen	Behov av stöd för att uppleva yrkesutveckling	Från verklighetschock till upplevd tillfredställelse
Att inte känna sig accepterad	Behov av kunskapsutveckling	Verklighetschock
Att inte känna någon grupptillhörighet	Behov av handledning	Upplevelser av osäkerhet och stress
Att känna tidsbrist	Behov av kollegial feedback	Upplevd tillfredställelse

Organisatoriska faktorer som påverkar upplevelsen av arbetssituationen

Under temat Organisatoriska faktorer som påverkar upplevelsen av arbetssituationen, finns tre subteman; Att inte känna sig accepterad, Att inte känna någon grupptillhörighet och Att känna tidsbrist. Detta är faktorer som påverkar den nyutexaminerade sjuksköterskans upplevelser av sin arbetssituation på olika sätt. Denna resultatdel visar

att de organisatoriska faktorerna har en betydande del för den nytexaminerade sjuksköterskan, vad gäller att känna sig accepterad och välkommen. Brist på tid är vanligt förekommande och de nytexaminerade sjuksköterskorna upplever att de inte hinner med att göra ett bra arbete.

Att inte känna sig accepterad

Enligt Fink, Casey, Krugman och Goode (2008) kan övergången från sjuksköterskestudent till sjuksköterska underlättas, genom att ha en bra kontakt med sin chef samt att få feedback av denna. En nytexaminerad sjuksköterska upplevde att det skulle ha känts mer välkommande, att få ett samtal från chefen, innan arbetet börjar. Detta skulle få henne att känna sig som en del av personalgruppen och få en större tillhörighet till avdelningen. Enligt Evans, Boxer & Sanber (2008) har avdelningschefen en betydande roll för hur den generella känslan och stämningen på avdelningen blir, eftersom avdelningschefen har ett stort inflytande.

The NUM (nurse unit manager) sets the tone [of the ward]. So it is very important that they set a nice tone (Evans, et al., 2008, s. 19).

Evans, et al. (2008) påpekar att den nytexaminerade sjuksköterskan för det mesta inte blir accepterad av avdelningschefen, som en del av personalgruppen. Ett vanligt klagomål hos de nytexaminerade sjuksköterskorna, är att avdelningschefen inte hälsar eller säger god morgon till dem.

Att inte känna någon grupptillhörighet

Enligt Fink, et al. (2008) uttryckte de nytexaminerade sjuksköterskorna en längtan efter tillhörighet till personalgruppen. De ville känna sig som en del av avdelningen och dess kultur.

It would have been neat to feel a part of the team from the very beginning (Fink, et al., 2008, s. 345).

De nytexaminerade sjuksköterskorna upplevde brist på respekt och vidkännande från sina medarbetare, vilket resulterade i att samarbetet kunde brista. De nytexaminerade sjuksköterskorna upplevde även att medarbetarna hade en nedvärderande ton, där förtal kunde förekomma.

Jackson (2005) beskrev att de nytexaminerade sjuksköterskorna sökte efter guidning och bekräftelse av personalen för att veta om de utförde arbetet på en acceptabel nivå. Det är viktigt med bra teamarbete och att alla kan komma överens. För att detta ska fungera måste personalen vara tillmötesgående gentemot varandra. Ett bra teamarbete ger inte bara en arbetstillfredsställelse för sjuksköterskan, utan höjer även kvalitén på omvårdnaden av patienten. I en studie av Wangensteen, Johansson och Nordström (2008) beskrevs att de nytexaminerade sjuksköterskorna uppmuntrades till att ställa frågor och de fick lov att vara nya.

She gave me advice before I asked – I mean – she knew what the problem was. Then I didn't need to ask all the time. In this way she made me feel good (Wangensteen, et al., 2008, s. 1880).

Evans, et al. (2008) menar att känslan att inte höra till, att inte bli accepterad av teamet är vanligt hos de nyutexaminerade sjuksköterskorna. Hur de blev sedda och behandlade på arbetsplatsen, hade en stor betydelse för hur de nyutexaminerade sjuksköterskornas självkänsla och identitet påverkades. Mobbing, som förekom inom personalgruppen, kunde leda till att de nyutexaminerade sjuksköterskorna valde att lämna sin arbetsplats, eller till och med lämna professionen.

Att känna tidsbrist

Personalnedskärningar resulterar i hög arbetsbelastning och tidspress. En tung arbetsbelastning resulterade i att de nyutexaminerade sjuksköterskorna kände sig pressade. Allting skulle ske så fort som möjligt. Att ha tid för att tänka efter, upplevdes som något underbart och lyxigt. En sjuksköterska upplevde att tid slösades om hon var inne hos en patient mer än 20 minuter, när det är en hög omsättning av patienter (Maben, Latter, & Macleod Clark, 2007).

I mean, you try to get as much time as you can in with the patient obviously, because the patients need it, but it's just not, time's just not there ... that's not proper care ... it is sad, but that's just the way it is (Maben, et al., 2007, s. 104).

De nyutexaminerade sjuksköterskorna var oroliga över vilken tid det tog för att fullfölja sina uppgifter samt att få tiden att räcka till. De hade ofta svårt att lämna arbetsplatsen i tid (O'Shea & Kelly, 2007; Fink, et al., 2008). Tiden räckte inte heller till för att lära sig nya färdigheter och stärka sina tidigare praktiska kunskaper ordentligt. De upplevde att de fick utföra uppgiften på bästa möjliga sätt, utifrån de förutsättningar de hade (Clark & Holmes, 2007). Tiden är begränsad vilket kan leda till att viktiga tecken hos patienten missas (O'Shea & Kelly, 2007).

You are going, going, going the whole time like you don't have as much time with patients. That's the one thing I did notice, as a student you have loads of time but then as a staff you are constantly on the go (O'Shea & Kelly, 2007, s. 1538).

Behov av stöd för att uppleva yrkesutveckling

Behov av kunskapsutveckling, Behov av handledning och Behov av kollegial feedback är de tre subteman som bildar huvudtemat Behov av stöd för att uppleva yrkesutveckling. Denna resultatdel visar att stöd från personalen är viktigt för att kunna utvecklas som sjuksköterska. Bra stöd från kollegorna gav de nyutexaminerade sjuksköterskorna en större arbetstillfredsställelse. Feedback är något som de nyutexaminerade sjuksköterskorna var i behov av, både om den var positiv och negativ.

Behov av kunskapsutveckling

Enligt Andersson, Cederfjäll och Klang (2005) är det viktigt att den nyutexaminerade sjuksköterskan får tillräckligt med förberedelse och stöd från personalen, vid inläring av nya procedurer. Sjuksköterskorna upplevde att de behövde en kunskapsutveckling, bland annat inom den sociala kompetensen, för att lättare kunna bemöta patienterna. Fink, et al. (2008) menar att den nyutexaminerade sjuksköterskan kan uppleva det svårt att kommunicera med sina patienter. Denna kunskap måste utvecklas. De nyutexaminerade sjuksköterskorna kände sig även ineffektiva, oorganiserade och hade svårt för att få arbetet att flyta.

Jackson (2005) påpekar att gå från en nivå av kompetens till en högre gav känslan av en bra dag för de nyutexaminerade sjuksköterskorna. När viktiga tecken hos patienten upptäcktes, gavs en tillfredställande känsla hos den nyutexaminerade sjuksköterskan. Enligt Clark och Holmes (2007) upplevde de nyutexaminerade sjuksköterskorna att de hade bra kunskaper inom vissa områden och mindre kunskaper inom andra områden, så kallade "kunskapsöar". Detta var ofta svårt att integrera i patientvården.

Some of the things I knew very well, especially if I did an assignment on it ... But I was really lousy on heart disease, I didn't really understand the anatomy or how the drugs work in any depth at all (Clark & Holmes, 2007, s. 1214).

Behov av handledning

De nyutexaminerade sjuksköterskorna hade olika erfarenheter av introduktion på arbetsplatsen. Vissa fick introduktion, andra inte. En nyutexaminerad sjuksköterska som hade en introduktion på två veckor, kände sig nöjd med detta. En annan nyutexaminerad sjuksköterska hade blivit lovad en introduktion, men den uteblev. Detta ledde till en stor besvikelse för henne (Wangensteen, et al., 2007).

Stödet som fanns tillgängligt för nyutexaminerade sjuksköterskor var olika från avdelning till avdelning. På en avdelning hade avdelningschefen valt att inte förse de nyutexaminerade sjuksköterskorna med handledare, då avdelningschefen inte såg det som nödvändigt (Evans, et al., 2008). Stöttning var en viktig komponent för att de nyutexaminerade sjuksköterskorna skulle få uppleva en bra dag (Jackson, 2005).

Having support...I think support plays a mayor part, because even if you're not sure of something and sort of do it, you do it when you're more or less like scared, but when people are confident in you that fear sort of goes (Jackson, 2005, s. 118).

Stöd från handledare upplevdes som avgörande för utvecklingen av praktisk kompetens. Beroende på kvalitén på handledaren fick de nyutexaminerade sjuksköterskorna olika förutsättningar. En nyutexaminerad sjuksköterska beskrev sin handledare som betydelsefull, då hon hade en person som fanns till hands. Handledaren gav henne både

positiv och negativ kritik, och varannan vecka utvärderades hennes kunskaper (Clark & Holmes, 2007).

Having a good preceptor was the difference between learning something as a staff nurse and probably drowning (Clark & Holmes, 2007, s. 1217).

Behov av kollegial feedback

Feedback är en viktig del av stöttningen, som den nytexaminerade sjuksköterskan behöver. När den nytexaminerade sjuksköterskan fick feedback ökade arbetsmotivationen, samt att kommunikationen mellan arbetskollegorna förbättrades. Beroende på hur feedback ges och mottas, påverkar det den nytexaminerade sjuksköterskans självaktning och arbetstillfredsställelse (Jackson, 2005). Den nytexaminerade sjuksköterskan behöver feedback, för att växa i sin yrkesroll. Det är bättre att ge negativ feedback, än ingen alls. Om ingen feedback ges kan den nytexaminerade sjuksköterskan känna sig orolig, eftersom hon inte vet om det hon gör är rätt, eller om det kan göras på ett bättre sätt (Wangensteen, et al., 2007).

Faktorer som påverkade de nytexaminerade sjuksköterskorna i negativ riktning, var bland annat brist på stöd och feedback. De upplevde att de inte kände sig uppskattade. Idéer och förslag som de hade var inte välkomna, vilket ledde till frustration (Maben, et al., 2007). De nytexaminerade sjuksköterskorna upplevde hur viktigt det var att ha tid för reflektion och feedback i det dagliga arbetet, samt att vid dessa tillfällen ha tillgång till en kompetent handledare (Andersson et al., 2005).

Från verklighetschock till upplevd tillfredsställelse

Huvudtemat Från verklighetschock till upplevd tillfredsställelse byggs upp av tre subteman; Verklighetschock, Upplevelser av osäkerhet och stress samt Upplevd tillfredsställelse. En nytexaminerad sjuksköterska kan uppleva att hon är oförberedd och orolig, men när allt fungerar på ett optimalt sätt, upplever hon att hon älskar sitt arbete.

Verklighetschock

Enligt Maben, et al. (2007) upplevde de nytexaminerade sjuksköterskorna en verklighetschock, då det som de hade lärt sig inte överensstämde med verkligheten. Att arbeta och ge den vård, som de nytexaminerade sjuksköterskorna tidigare hade lärt sig, upplevdes som svårt. De fick sänka kraven på sig själva och se till att de basala uppgifterna blev gjorda. De tyckte att deras ideal och tankar om sjuksköterskeyrket hade varit naiva och orealistiska. Till följd av detta blev deras entusiasm och moral lägre hos dem.

I've lost the enthusiasm to go and read up on things, which I should be doing you know, that's because morale is so low, but yes I mean ideally you should be dedicated to your job ... it's difficult (Maben, et al., 2007, s. 109).

Maben, et al. (2007) förklarar vidare att flera nyutexaminerade sjuksköterskor visade tecken på utbrändhet. De som inte hade gett upp hoppet om en förbättring, hade starka visioner om vad som kunde uppnås. Deras idéer blev dock hindrade, vilket ledde till tankar på att lämna professionen. En sjuksköterska berättade om sin upplevelse under sin praktik, där sjuksköterskorna inte brydde sig tillräckligt om sina patienter. Hon ville komma tillbaka och göra en förändring och såg fram emot detta. Tyvärr blev hon utmattad och utbränd efter tolv månader, vilket ledde till att hon lämnade professionen och hade därför inte möjlighet att påverka. En annan sjuksköterska beskriver hur olycklig hon var i sitt sjuksköterskearbete:

I'd forgotten how unhappy and unstable emotionally I'd felt in nursing and how I constantly felt an inner battle to try to convince myself I enjoyed nursing (Maben, et al., 2007, s. 109).

Wangensteen, et al. (2007) beskrev att den nya rollen som sjuksköterska var en stor utmaning, oavsett om arbetsplatsen var ny för sjuksköterskan eller tidigare känd som praktikplats. Den första tiden på arbetsplatsen upplevdes som kaotisk, men samtidigt väldigt lärorik. O'Shea och Kelly (2007) påpekar att de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde sig nervösa, skrämde och avskräckte den första tiden. Det var individuellt för hur lång tid det tog innan dessa känslor tonades ner, för vissa tog det några veckor medan för andra flera månader.

Upplevelser av osäkerhet och stress

Clark och Holmes (2007) samt Wangensteen, et al. (2007) påpekar att de nyutexaminerade sjuksköterskorna kände sig oförberedda och osäkra de första månaderna efter anställning. Allt eftersom tiden gick kände de sig mer säkra.

When I was newly qualified I didn't know what I was doing half of the time (Clark & Holmes, 2007, s. 1215).

Clark och Holmes (2007) menar också att både nyutexaminerade sjuksköterskor och erfarna sjuksköterskor ansåg att den uppgiften som medförde mest oro, för den nyutexaminerade sjuksköterskan, var läkemedelshantering. Fink, et al. (2008) menar att nyutexaminerade sjuksköterskor var nervösa över att ha huvudansvar för sina patienter, samt att oro fanns över att missa viktiga tecken hos patienterna. De nyutexaminerade sjuksköterskorna hade dessutom en oro över om ordinationer från läkaren stämde, samt upplevde känslor av ensamhet. Wangensteen, et al. (2007) påpekar att de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde svårigheter med att delegera, då de inte hade en tillräckligt bra översikt över personal och patienter. De nyutexaminerade sjuksköterskorna ansåg att det inte var lätt att fatta beslut, eftersom de kände sig osäkra.

The first four months was pretty bad, feeling unsafe and just didn't like going to work. I think most nurses are like that (Evans, et al., 2008, s.20).

Enligt Maben, et al. (2007) upplevde de nyutexaminerade sjuksköterskorna allvarlig stress. Jackson (2005) förklarar att stress kunde upplevas då de nyutexaminerade sjuksköterskorna hade svårt att få känslan av en bra arbetsdag. Enligt O'Shea och Kelly

(2007) upplevde nyutexaminerade sjuksköterskor en psykisk stress. Sömnproblem var vanligt, då de hade svårt att sova natten innan en arbetsdag. Sömnproblemen kunde hålla i sig i flera månader.

Looking back, I would never do it again, because I lost sleep, I lost weight. I didn't have any full nights sleep for four months (O'Shea & Kelly, 2007, s. 1537).

Upplevd tillfredställelse

Fink, et al. (2008) tar upp viktiga aspekter, som gör att den nyutexaminerade sjuksköterskan trivs med sitt arbete. Författarna förklarar vikten av att känna att man gör en skillnad för både patienter och anhöriga, speciellt i kritiska perioder i patienternas liv. Flera nyutexaminerade sjuksköterskor förklarade att de gillar spänningen och utmaningen med arbetet, samt att kunna vara självständiga och ha ett nära samarbete med patienten. En annan nyutexaminerad sjuksköterska beskrev i sin tur hur hon trivdes med sitt yrkesval, då allt var optimalt på avdelningen. Enligt Maben, et al. (2007) och Fink, et al. (2008) gavs en stor tillfredställelse hos de nyutexaminerade sjuksköterskorna när de kände uppskattning från anhöriga, klarade av alla uppgifter, hann med sitt arbete i tid, samt när de gav god patientvård. Detta fick dem känna att de älskar sitt arbete.

I love my hours, the unit, my coworkers, the pay, and the opportunity to pick up extra shifts for overtime (Fink, et al., 2008, s. 346).

Enligt Maben, et al. (2007) var det möjligt för de nyutexaminerade sjuksköterskorna, som kunde upprätthålla sina ideal, att känna att sjuksköterskeyrket är givande och tillfredställande. De arbetade i miljöer med lite tidspress och tillräckligt med personal. Att arbeta på ett holistiskt sätt för patienten var då möjligt. Dessa sjuksköterskor hoppade inte runt mellan olika arbetsplatser och hade inga tankar på att lämna professionen.

I enjoy the day to day working and just being in this environment, being on the ward, being in such a great team and being a part of something which I think is really special, giving good care to patients who can have their quality of lives improved so much if they're helped by the right people I think. And I just love being a part of that (Maben, et al., 2007, s. 107).

Jackson (2005) beskriver hur de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplever en bra dag samt vilka faktorer som gör en bra dag. Vardagen blev mer spännande, när de fick lära sig något nytt eller träna upp sina tidigare kunskaper. När de nyutexaminerade sjuksköterskorna hade en bra kontroll, samt när tid fanns för att kunna tänka igenom sina arbetsmoment, fick de en tillfredställande känsla.

Enligt O'Shea och Kelly (2007) känner sig de nyutexaminerade sjuksköterskorna respekterade, genom att vara en del av personalgruppen och klara av lika mycket som de erfarna sjuksköterskorna. Tillfredställelse uppnås då de nyutexaminerade sjuksköterskorna blir respekterade och uppskattade av både personal och patient.

DISKUSSION

Metoddiskussion

Som metod valdes en kvalitativ artikelanalys. Denna metod gynnades då syftet med studien var att lyfta fram upplevelser av arbetssituationen, hos nyutexaminerade sjuksköterskor. De artiklar som användes var kvalitativa, vilket innebär att intervjuer och frågeformulär med öppna frågor använts som metod. Intervjuer och självbiografier hade också kunnat svara på studiens syfte, då upplevelser och tankar lyfts fram vid dessa metoder. På grund av tidsbegränsning fanns inte möjlighet att göra frågeformulär eller intervjuer. Självbiografier kan till en viss del vara svårt, då vi är osäkra på om ett tillräckligt antal böcker om ämnet finns.

De artiklar som analyserades var från flera olika länder, dock bara en från Sverige. Vi hade flera svenska artiklar från början, men dessa har plockats bort då de inte helt besvarade syftet. Risken att resultatet har blivit vinklat finns, då endast en artikel är från Sverige och tre artiklar är från Storbritannien. De nyutexaminerade sjuksköterskornas upplevelser är lika trots att artiklarna kommer från fem olika länder. Artiklar från asiatiska och afrikanska länder valdes bort, då vi tycker att kulturen skiljer sig för mycket jämfört med västvärlden. Efter granskning noterade vi att den äldsta artikeln var från 2005. Detta var positivt, eftersom den senaste forskningen eftersträvas.

Från början hade vi 12 subteman, vilket kom att ändras till nio. Vi upplevde svårigheter med att särskilja våra subteman, då flera "gick in i varandra". Till exempel fanns ett subtema som handlade om patientrelaterade faktorer. Detta subtema valdes bort, då patienten kunde integreras i flera av de andra subtemana.

I alla delar av arbetet har båda författarna varit delaktiga, dels för att säkerställa kvalitén och dels för att få ett enhetligt arbete. Det enda som har skett enskilt är läsningen av artiklarna, då vi ser olika saker och skapar sig en egen helhetsbild av innehållet. Det var positivt att vara två författare, då diskussioner om innehållet lättare kunde föras. Eftersom vi har olika styrkor, kompletterade vi varandra väl.

Resultatdiskussion

Vi anser att syftet har blivit besvarat, då vi fokuserat på nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av sin arbetssituation. Redan innan vi påbörjade studien hade vi en förförståelse om området. Vi hade under både praktikplatser och arbetsplatser, hört från flertalet nyutexaminerade sjuksköterskor, att deras arbetssituation stundtals kunde vara påfrestande. De hade olika upplevelser beroende på hur de hade blivit bemötta från första början. Att bli bra bemött, förstod vi var en viktig del, vilket vi själva har upplevt under vår praktik. På grund av vår förförståelse, trodde vi att artiklarna skulle lyfta fram negativa upplevelser. Vi blev förvånade över hur dåligt vissa sjuksköterskor upplever den första tiden som nyutexaminerad. Vi blev också överraskade över de sjuksköterskor som hade positiva upplevelser som nyutexaminerad, då vi trodde att resultatet enbart skulle lyfta fram negativa upplevelser. Resultatet visar

att när allt fungerar som det ska älskar de nyutexaminerade sjuksköterskorna sitt arbete, vilket överrensstämmer med Fink, et al. (2008).

Kulturella skillnader, angående chefsstatus, kan förekomma då artiklarna kommer från flera olika länder. Chefer kan ha olika status beroende på vilket land som studien är gjord i. Detta kan påverka organisationen på flera olika sätt, men även bemötandet till personalen. Evans, et al. (2008) förklarar hur stämningen påverkas på avdelningen, då chefen inte hälsar på sin personal.

En bra chef lyssnar på sin personal och gör allt för att det ska vara en bra stämning på arbetsplatsen, där personalen kan känna sig trygg. När slitningar mellan personal och chef uppstår, leder detta till konflikter och dålig stämning på arbetsplatsen. Detta kan leda till att personalen tappar sin arbetsmotivation, arbetsmoral och arbetet brister. Att då komma in som nyutexaminerad sjuksköterska i en grupp där slitningar förekommer kan vara väldigt påfrestande. Detta kan kopplas till Kihlgren, et al. (2000) som menar att chefen måste kunna hantera konflikter på en avdelning, vilket enligt Nyström (2005) annars kan leda till att sjuksköterskan lämnar arbetsplatsen.

Sjuksköterskan har ett brett kompetensområde, vilket förstås genom sjuksköterskans kompetensbeskrivning. Den nyutexaminerade sjuksköterskan har en stor press att klara av sitt arbete i stressiga miljöer. Att nyutexaminerade sjuksköterskor kan uppleva stress och utbrändhet, är då inte konstigt om stödet från omgivningen brister. Upplevelserna hos dem var varierande, beroende på hur mycket stöttning och feedback de fick, samt hur bemötandet från kollegor var. De nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde att ju bättre stöttning, feedback och bemötande de fick, desto bättre upplevde de sin arbetssituation. Detta kan förstås genom O'Shea och Kelly (2007) som menar att de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde tillfredställelse, då de var en del av personalgruppen, samt blev respekterade och uppskattade av både personal och patienter. Enligt Jackson (2005) ökades motivationen i samband med att den nyutexaminerade sjuksköterskan fick feedback.

I bakgrunden beskrivs vikten av en introduktion, för att nyutexaminerade sjuksköterskor ska få möjlighet att träna upp sin yrkesskicklighet (Socialstyrelsen, 2005). Om sjuksköterskorna får en god introduktion och en kompetent handledare, skapas förutsättningar för en bra start på karriären. Under våra praktikperioder har vi upplevt olika typer av introduktion, och olika typer av handledare. När vi upplevde goda introduktioner och bra handledare trivdes vi på praktikplatsen. En god introduktion är en period där ansvarstagandet ökar successivt. Under introduktionen ska de nyutexaminerade sjuksköterskorna få tid till att lära sig avdelningens rutiner. När en nyutexaminerad sjuksköterska får en god introduktion, känner hon inte att hon har blivit "kastad" in i ett arbete, där hon inte har någon övergripande helhetssyn. För att den nyutexaminerade sjuksköterskan ska kunna uppleva att hon åstadkommer något, för sina patienter, är det viktigt att hon har ett begränsat antal patienter. Då kan hon lägga hela sin uppmärksamhet på dessa, samt se till att hon hinner med allt arbete. Patienterna kommer då att uppleva en sjuksköterska som är lugn, trygg och harmonisk.

Genom att den nyutexaminerade sjuksköterskan har en handledare, den första perioden som nyanställd, har hon en specifik person att ställa sina frågor och funderingar till. En

handledare ska vara en erfaren sjuksköterska, med lägst kandidatexamen i vårdvetenskap och formell kompetens inom handledning. Det är också viktigt att handledaren har en empatisk förmåga, samt är bra på att lyssna. Detta kan kopplas till resultatet där vikten av tid till reflektion och feedback av en kompetent handledare beskrivs med hjälp av Andersson, et al. (2005). Avsatt tid för reflektion, gör att den nytexaminerade sjuksköterskan vet att hon kommer att få tid för att reflektera och prata om sina tankar och känslor. Hennes arbete kommer att flyta bättre om de tankar hon burit på länge kommer upp till ytan. Då sjukvården ofta lider av tidsbrist, kan det vara svårt att avsätta tid för reflektion. Vi anser dock att tid för reflektion bör finnas minst en gång i veckan för en nyanställd, vilket som sedan kan trappas ner till en gång i månaden.

För att de nytexaminerade sjuksköterskorna ska känna sig trygga på arbetsplatsen menar Boswell, Lowry och Wilhoit (2004) att arbetskollegorna har en betydande roll. När stödet finns från erfarna sjuksköterskor, ökar självförtroendet och tryggheten hos de nytexaminerade sjuksköterskorna. Detta leder till bättre vård och nöjdare patienter. Wangensteen, et al. (2008) menar att man får lov att vara ny och uppmuntras till att ställa frågor. Detta kan kopplas till en avdelning i Borås, där det finns en tavla i lunchrummet med texten: "Bättre att fråga och verka dum, än att inte fråga och förbli det". Denna tavla leder till att man blir uppmuntrad till att våga fråga, och belyser vikten av att man ska fråga om det man är osäker på. Boychuk Duchscher (2001) beskriver att de nytexaminerade sjuksköterskorna frågar ofta, vilket kan ses som ett tecken på osäkerhet. De nytexaminerade sjuksköterskorna har ett behov av att bli accepterade. Om de ska få känna sig accepterade, måste de få lov att fråga, samt att få lov att vara osäkra. Som nytexaminerad sjuksköterska tror vi att många är rädda för att fråga, eftersom de då kan uppfattas som okunniga. Detta kan leda till stora konsekvenser för patienten, när sjuksköterskan inte är säker på sin sak. En sak man alltid måste tänka på, är att som sjuksköterska blir man aldrig fullärd, det finns alltid något att fråga om.

Jackson (2005) och Maben (2007) beskriver i resultatet att när de nytexaminerade sjuksköterskorna hade bra arbetsmiljöförhållanden upplevde de en bra arbetssituation, som gav ett välbefinnande. Detta kan kopplas till Dahlberg (2003) och Wiklund (2003) som diskuterar vikten av att uppleva ett välbefinnande, samt att ett välbefinnande uppnås då man känner att man har åstadkommit något. När de nytexaminerade sjuksköterskorna upplevde ett välbefinnande växte tillfredsställelsen hos dem. För att få bra arbetsmiljöförhållanden behövs tid i alla dess aspekter, tid från någon som stannar upp och ser individen, tid med patienterna och så vidare. Rahm-Sjögren och Sjögren (2002) beskrev hur tidspress påverkar sjuksköterskan i en negativ riktning. Då den nytexaminerade sjuksköterskan dras i en negativ riktning, upplevs inte tillfredsställelse och vi anser att detta är en stressande faktor. Enligt Dahlberg (2003) är stress en faktor som kan leda till livslidande.

De nytexaminerade sjuksköterskorna ska inte behöva uppleva ett livslidande som är orsakat av arbetsplatsen. Att kunna uppleva en tillfredsställelse med sitt yrke borde vara en självklarhet. Alla kan uppleva vissa dagar som mindre bra, men detta ska inte upplevas varje dag. För att uppnå tillfredsställelse hos de nytexaminerade sjuksköterskorna, behövs kompetenta handledare och goda introduktioner. Det är viktigt

med tillräcklig bemanning på arbetsplatsen. De nyutexaminerade sjuksköterskorna kan med nämnda faktorer uppleva tillfredsställelse i sitt yrke.

Praktiska implikationer

Genom detta arbete har vi fått en ökad kunskap om upplevelser hos de nyutexaminerade sjuksköterskorna i deras arbetssituation. Det är viktigt att de får en bra start i deras yrkeskarriär. Genom att som nyutexaminerad sjuksköterska erhålla en stöttande handledare, kan trygghet upplevas. För att allmänsjuksköterskan ska kunna hjälpa den nyutexaminerade sjuksköterskan att uppleva denna trygghet, framkommer följande praktiska implikationer:

- Introduktion, där ansvarstagandet ökar successivt med begränsat antal patienter
- Utbildad handledare
- Avsatt tid för reflektion
- Personal som stöttar och ger feedback
- En chef som visar intresse för personalen

Framtida forskning

Vidare studier inom ämnet bör ske genom att intervjua erfaren personal och chefer på arbetsplatsen. De kanske har en annan syn på hur de nyutexaminerade sjuksköterskorna upplever sin arbetssituation och hur personalen upplever sin roll som handledare. Vidare forskning kan också genomföras genom dagböcker. Dessa kan föras av både nyutexaminerade sjuksköterskor, erfaren personal och chefer på olika sjukvårdsarbetsplatser i Sverige. Empiriska studier och en utvärdering av dessa bör genomföras, med ett intervall på till exempel 5 år, för att se om någon förändring på arbetsplatsen sker.

REFERENSER

- Andersson, N., Cederfjäll, C., & Klang, B. (2005). The novice general nurse's view of working in a paediatric setting: a Swedish experience. [Electronic version]. *Nurse Education in Practice*, 5(4), 191-197.
- Arbetsmiljöverket (2005). *Organisatoriska eller sociala faktorer i vården: Korta sifferfakta 5*. Hämtad 2008-10-29 från http://www.av.se/dokument/statistik/sf/sf2005_05.pdf
- Boswell, S., Lowry, L.W., & Wilhoit, K. (2004). New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care. [Electronic version] *Journal of Nursing Care Quality*, 19(1), 76-81.
- Boychuck Duchscher, J E., & Cowin, L S. (2004). The experience of marginalization in new nursing graduates. [Electronic version]. *Nursing Outlook*, 52(6), 289-296.
- Boychuk Duchscher, J E. (2001). Out in the real world: Newly graduated nurses in acute-care speak out. [Electronic version]. *Journal of Nursing Administration*, 31(9), 426-429.
- Clark, T., & Holmes, S. (2007). Fit for practice? An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups. [Electronic version]. *International Journal of Nursing Studies*, 4(7), 1210-1220.
- Dahlberg, K., Segesten, K., Nyström, M., Suserud B-O., & Fagerberg, I. (2003). *Att förstå vårdvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, K. (1994). *Den lidande människan*. Stockholm: Liber utbildning.
- Evans, D. (2003). Systematic reviews of interpretative research: Interpretative data synthesis of processed data. [Electronic version]. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 20(2), 22-26.
- Evans, J., Boxer, E., & Sanber, S. (2008). The strengths and weaknesses of transitional support programs for newly registered nurses. [Electronic version]. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 16-22.
- Fink, R., Casey, K., Krugman, M., & Goode, C. (2008). The Graduate Nurse Experience. [Electronic version]. *The Journal of Nursing Administration*, 38(7/8), 341-348.
- Friberg, F. (red.) (2006). *Dags för uppsats – Vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur.
- Högskolan i Borås (2007). *Utbildningsplan - Sjuksköterskeutbildning, 180.00 högskolepoäng*. Hämtad 2009-01-14 från <http://www.hb.se/wps/wcm/connect/?MOD=PDMProxy&TYPE=personalization&>

[ID=NONE&KEY=NONE&LIBRARY=%2FcontentRoot%2Ficm%3Alibraries%5B7%5D%2FVHB%2FDokument%2FUtbildning%2FSjuksk%C3%B6terska&DOC_NAME=%2FcontentRoot%2Ficm%3Alibraries%5B7%5D%2FVHB%2FDokument%2FUtbildning%2FSjuksk%C3%B6terska%2FGSJUK_ver1_H07.pdf&VERSION_NAME=NONE&VERSION_DATE=NONE&IGNORE_CACHE=false](#)

Jackson, C. (2005). The experience of a good day: A phenomenological study to explain a good day as experienced by a newly qualified RN. [Electronic version]. *International Journal of Nursing Studies*, 42(1), 85-95.

Kihlgren, M. (red.), Johansson, G., Engström, B., & Ekman S-L. (2000). *Sjuksköterskan, ledande och ledare inom omvårdnad*. Lund: Studentlitteratur.

Maben, J., Latter, S., & Macleod Clark, J. (2007). The sustainability of ideals, values and the nursing mandate. Evidence from a longitudinal qualitative study. [Electronic version]. *Nursing Inquiry*, 14(2), 99-113.

Nationalencyklopedin (2008a). *Utbrändhet*. Hämtad 2008-10-31 från <http://ne.se.lib.costello.pub.hb.se/artikel/931041>

Nationalencyklopedin (2008b). *Psykosocial*. Hämtad 2008-10-31 från <http://ne.se.lib.costello.pub.hb.se/artikel/O288910>

Nyström, M. (2005). 4 Konflikter på en vårdenheter. Ingår i K. Nilsson (red.), *Att vara chef och ledare för omvårdnadsarbete* (s. 103-126). Lund: Studentlitteratur.

O'Shea, M., & Kelly, B. (2007). The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the Republic of Ireland. [Electronic version]. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1534-1542.

Rahm-Sjögren, K., & Sjögren, T. (2002). *Att vara sjuksköterska och chef*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.

Sebrant, U. (2005). 3 Teamarbete och ledarskap. Ingår i K. Nilsson (red.), *Att vara chef och ledare för omvårdnadsarbete* (s. 79-102). Lund: Studentlitteratur.

Socialstyrelsen (2005). *Kompetensbeskrivning för legitimerad sjuksköterska*. Hämtad 2008-10-28 från <http://www.socialstyrelsen.se/Publicerat/2005/8673/2005-105-1.htm>

Wangensteen, S., Johansson, IS., & Nordström, G. (2008). The first year as a graduate nurse – an experience of growth and development. [Electronic version]. *Journal of Clinical Nursing*, 17(14), 1877-1885.

Wiklund, L. (2003). *Vårdvetenskap i klinisk praxis*. Stockholm: Natur och Kultur.

Bilaga 1

Översikt av analyserad litteratur

	Perspektiv	Problem & syfte	Metod	Resultat
<p>Titel: The experience of a good day: A phenomenological study to explain a good day as experienced by a newly qualified RN</p> <p>Författare: Jackson, C.</p> <p>Tidskrift: <i>International Journal of Nursing Studies</i></p> <p>Årtal: 2005</p>	Sjuksköterskans perspektiv, Fenomenologisk inriktning	Finns nu problem med att rekrytera nya samtidigt som folk går i pension. Studiens syfte var att beskriva vad som är en god dag på jobbet och hur det fick de nya sjuksköterskorna att må.	Kvalitativ metod, där öppna frågor ställdes.	Känslan av en bra dag kom då man gick från en nivå till en högre gällande någon skicklighet. En god relation och ömsesidig respekt med patienterna gjorde en bra dag. Känslan av att man har uppnått något och lärt sig något nytt gav en bra dag. Samt bli stöttad av kollegor.
<p>Titel: The novice general nurse's view of working in a paediatric setting: a Swedish experience</p> <p>Författare: Andersson, N., Cederfjäll, C. & Klang, B.</p> <p>Tidskrift: <i>Nurse Education in Practice</i></p> <p>Årtal: 2005</p>	Sjuksköterskans perspektiv	Beskriva upplevelser om rollövergången för den nyutexaminerade sjuksköterskan på ett pediatrikt sjukhus i Sverige.	Kvalitativ metod. Deltagarna fick själva skriva ner sina tankar.	Måste kunna utveckla deras kunskap. Då behöver de nya sjuksköterskorna evidensbaserad praktik, självtillit och känslan av att vara trygg. Viktigt att få/ha tid för reflektion och feedback i det dagliga arbetet.
<p>Titel: The first year as a graduate nurse – an experience of growth and development</p> <p>Författare: Wangenstein, S., Johansson, IS. & Nordström, G.</p> <p>Tidskrift: <i>Journal of Clinical Nursing</i></p>	Sjuksköterskans perspektiv	Belysa hur nyutexaminerade sjuksköterskor upplever deras första år som sjuksköterska.	Kvalitativ studie, där 12 sjuksköterskor deltog. Individuella intervjuer med öppna frågor.	Inte lätt att fatta beslut. Blev lovade mycket stöttning, men fick nästan ingen alls. De flesta deltagarna i studien sade att medarbetarna inte var bra på att ge feedback. Var väldigt tufft och stressigt i början.

Årtal: 2008				
<p>Titel: The strengths and weaknesses of transitional support programs for newly registered nurses</p> <p>Författare: Evans, J., Boxer, E. & Sanber, S.</p> <p>Tidskrift: <i>Australian Journal of Advanced Nursing</i></p> <p>Årtal: 2008</p>	Sjuksköterskans perspektiv	Syftet med studien var att bestämma styrkan och svagheten av övergångs stötnings program för nya sjuksköterskor.	Kvalitativ studie, med intervjuer.	Känslan av identitet och självkänsla påverkades genom hur de blev omhändertagna på arbetsplatsen. Känslan av att inte höra till eller inte bli accepterad som en del av teamet fanns. Tillgängligheten av stöd för nya sjuksköterskor varierade mycket mellan de olika avdelningarna.
<p>Titel: Fit for practice? An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups</p> <p>Författare: Clark, T. & Holmes, S</p> <p>Tidskrift: <i>International Journal of Nursing Studies</i></p> <p>Årtal: 2007</p>	Sjuksköterskans perspektiv	Syftet är att undersöka hur nyutexaminerade sjuksköterskors kunskaper utvecklas och hur detta bemöts av ledare och medarbetare.	Kvalitativ studie där deltagarna blivit intervjuade i grupper.	Alla grupper tyckte att nyutexaminerade sjuksköterskor inte var redo för självständigt professionellt arbete. Nyutexaminerade sjuksköterskor har bra kunskaper, men i så kallade kunskapsöar. Sjuksköterskorna upplevde oro i samband med läkemedelshantering och administrativt arbete. Ibland kände de att de inte visste vad de höll på med.
<p>Titel: The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the Republic of Ireland</p> <p>Författare:</p>	Sjuksköterskans perspektiv, Fenomenologisk-hermeneutik inriktning	Nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser av att vara på en klinisk placering på Irland.	En kvalitativ studie där 10 sjuksköterskor deltog, genom djup intervjuer.	Alla deltagarna i studien beskrev hur nervösa och skrämde de kände sig när de för första gången kom till avdelningen som nyutexaminerad sjuksköterska. Kände sig uppskattade av

<p>O'Shea, M. & Kelly, B. Tidskrift: <i>Journal of Clinical Nursing</i> Årtal: 2007</p>				<p>patienten, vilket gav en tillfredsställande känsla. De hade problem med att få tiden att räcka till.</p>
<p>Titel: The sustainability of ideals, values and the nursing mandate. Evidence from a longitudinal qualitative study Författare: Maben, J., Latter, S. & Macleod Clark, J. Tidskrift: <i>Nursing Inquiry</i> Årtal: 2007</p>	<p>Sjuksköterskans perspektiv</p>	<p>Syftet är att belysa hur sjuksköterskan upplever sina ideal som formats under studietiden.</p>	<p>Kvalitativ studie, med intervjuer.</p>	<p>Många upplever stor tidsbrist, vilket gör att de inte kan ge patienten den vården som de lärt sig under utbildningen. Det blir dålig stämning på avdelningen. Ideal som deltagarna hade som studenter blev krossade och detta ledde till att nyutexaminerade sjuksköterskor lämnade professionen.</p>
<p>Titel: The Graduate Nurse Experience Författare: Fink, R., Casey, K., Krugman, M. & Goode, C. Tidskrift: <i>The Journal of Nursing Administration</i> Årtal: 2008</p>	<p>Sjuksköterskans perspektiv</p>	<p>Syftet är att undersöka hur nyutexaminerade sjuksköterskor upplever sin kompetens, sitt självförtroende och faktorer som stärker eller försvagar deras övergång.</p>	<p>Kvalitativ studie, formulär med öppna frågor.</p>	<p>De nyutexaminerade sjuksköterskorna upplevde osäkerhet vid praktiska moment även ett år efter anställning. Flera stressfaktorer identifierades, bland annat att kunna anpassa sig till ett nytt klimat. De önskade mer feedback, känsla av samhörighet och bättre kontakt med sin chef.</p>